Piloter et gérer
la retraite complémentaire
N° 6 / 4e trimestre 2011

les cahiers
de la Retraite Complémentaire

L'enjeu

L'Arrco a 50 ans

« Qu'attendons-nous de la société aujourd'hui ?
Le pacte social doit-il être réinventé ? »

SPÉCIAL COLLOQUE DES 50 ANS DE L'ARRCO
Dans ce numéro, un supplément revient sur l'événement

RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco

Sommaire

N° 6 —

06
Présentation de la seconde édition du *Market Place*.

14
Retour sur la table ronde organisée par l'Arrco, le 8 décembre dernier, pour célébrer ses 50 ans.

28
L'Observatoire des Retraites a décerné en 2011 un prix de thèse et deux prix d'encouragement.

04 / Actualités

→ Internet
www.agirc-arrco.fr une fréquentation en hausse

→ Semaine Bleue
Le lauréat du prix Agirc-Arrco

→ Salons
Plus de 4 000 entretiens en direct

→ Parc médico-social et sanitaire Agirc et Arrco
70 établissements en 2010

→ Itac
L'informatique RC se transforme !

→ *Market Place* Usine Retraite
Pour mettre tous les atouts de son côté

08 / Tendances
Retraites aux États-Unis
Coût de la crise et perspectives à long terme

10 / Le point sur
Premier rapport annuel sur les groupes de protection sociale

12 / À venir
Le projet de déclaration sociale nominative avance

14 / L'enjeu
L'Arrco a 50 ans

→ Les Français ont des attentes… paradoxales

→ Une société assurantielle et protectrice

→ Des citoyens à reconquérir

22 / Regards croisés
Contribuer à la vie sociale et économique

24 / RC mode d'emploi
Recouvrement des cotisations
Un parcours très balisé

26 / Droit et réglementation
Les majorations familiales Agirc et Arrco

28 / Enquêtes et analyses
Observatoire des Retraites
Trois thèses récompensées en 2011

30 / Jurisprudence
Une personne licenciée peut-elle prétendre à un dédommagement ?

32 / L'entretien
Changer de regard sur les aidants familiaux

34 / Europe
AEIP : 15 ans au service du paritarisme

N° 6 – 4e TRIMESTRE 2011
LES CAHIERS DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Tél. : 01 71 72 12 00 – Fax : 01 44 67 61 23
www.agirc-arrco.fr,
www.agirc.fr, www.arrco.fr

16-18 rue Jules-César – 75592 Paris Cedex 12

Directeur de la publication :
Jean-Jacques Marette
Rédacteur en chef : Catherine Favre
Rédacteurs en chef adjoints : Anne-Pascale Dicque, Nathalie Reboul
Rédaction : Gaëlle Vacher (p. 4), Cédric Robert (p. 4), Nathalie Reboul (p. 4), Aurélie Baron (p. 5), Élisabeth Créance (p. 5), Jennifer Homère (p. 6-7), Frédérique Nortier (p. 8-9), Cécile Vokléber (p. 10-11, 34-35), Martine Atrax (p.12-13), Unédite (p. 14-21, 22-23, 24-25, 32-33), Laurence Nicolas (p. 26-27), Arnaud d'Yvoire (p. 28-29), Sophie Michas (p. 30-31).
Crédits photos : Getty/N. Larin (p. 1), D.R. (p. 4), Getty/Neustockimages, Phovoir (p. 5), Anne du Penhoat (p. 4, 29), Jennifer Homère (p. 6-7), GraphicO/Science Photo Library, D.R. (p. 8-9), Getty/RunPhoto, ThinkStock (p. 10), A. Dagan. (p. 13), Getty/ E. Serrabassa (p. 16), People box, GraphicO/Momentimages (p. 17), GraphicO/GlowImages (p.19), GraphicO/S. Edwards, Getty/P. M O'Connell (p. 20-21), X. Renauld (p. 22-23), ThinkStock, Getty/N. Hansen (p. 24-25), GraphicO/S. Olsson, F. Séjourné (p. 26-27), GraphicO/ A. Williamson (p. 28-29), GraphicO/I. McKinnell (p. 30-31), GraphicO/S. Edwards (p. 34-35).
Conception et réalisation : UNÉDITE
Impression : CIA Bourgogne
Dépôt légal : février 2012
No ISSN : 2112-4841.

Pérennité des régimes

La mobilisation de tous les acteurs doit être réaffirmée

Depuis plusieurs mois, la France, à l'instar des autres pays européens, connaît un contexte économique et financier défavorable. Cette conjoncture préjudiciable appelle tout particulièrement la vigilance des partenaires sociaux sur l'évolution de la situation financière des régimes de retraite complémentaire. À cet égard, la réunion du groupe de travail paritaire Agirc-Arrco du 16 décembre dernier a permis de présenter, à titre informatif, la situation financière des régimes à court et moyen termes. Dans ce contexte plus difficile, il est de la responsabilité des partenaires sociaux d'analyser les conditions d'équilibre de l'Agirc et de l'Arrco ; il s'agit notamment de suivre les rentrées de cotisations ainsi que le désinvestissement des réserves. C'est pourquoi, ainsi que le prévoit l'article 14 de l'accord du 18 mars 2011, les partenaires sociaux se rencontreront chaque année pour mener à bien cette mission. Le prochain point d'étape est prévu à la fin du premier semestre 2012, une fois arrêtés les comptes 2011.

Le 16 décembre, au-delà de la prise de connaissance de ces éléments de pilotage, le groupe de travail paritaire a lancé, comme convenu à l'article 10 de l'accord du 18 mars 2011, l'étude de « mise en cohérence » des régimes au regard des droits directs, des droits dérivés tels que la réversion (proratisation de la réversion, ouverture aux Pacs…) et des avantages spécifiques. Ce qui amènera à des réunions programmées selon un rythme mensuel.

Le 8 décembre, l'Arrco fêtait ses 50 ans. L'événement a été placé sous l'égide de « L'Arrco a 50 ans : gardons le cap ».

> "Le modèle de retraite par répartition, grâce à sa capacité d'adaptation, est un modèle pérenne : la gestion paritaire a fait ses preuves."

Cette longévité, célébrée en ce jour anniversaire, est l'occasion de rappeler l'efficacité des régimes de retraite complémentaire depuis leur création. Le modèle de retraite par répartition, grâce à sa capacité d'adaptation, est un modèle pérenne : la gestion paritaire a fait ses preuves.

Aujourd'hui plus que jamais, dans ce contexte de turbulences que traverse l'économie de notre pays, l'expérience acquise par les partenaires sociaux donne toutes les raisons de croire qu'ils sauront trouver les solutions qui conviennent aux problèmes posés aux régimes. En ce début d'année 2012, la mobilisation de tous les acteurs de l'Agirc et de l'Arrco doit être réaffirmée ; chacun à son niveau de responsabilité doit donner le meilleur de lui-même pour la retraite complémentaire. La pérennité de nos régimes tient à la force du collectif et à la solidarité qui s'y exprime.

Très bonne année à tous.

Philippe Vivien
Président de l'Agirc

Philippe Pihet
Président de l'Arrco

Philippe Vivien

Philippe Pihet

Internet
www.agirc-arrco.fr une fréquentation en hausse

Figure de proue des sites Internet de l'Agirc et de l'Arrco, www.agirc-arrco.fr poursuit sa lancée et voit une progression constante de son audience. Le top 5 des pages les plus consultées depuis le début de l'année confirme l'intérêt des internautes pour des informations concrètes sur la retraite complémentaire. Il s'agit des pages « S'informer sur sa retraite » (+ 22 % en un an), « Particuliers » (+ 18 %), « Annuaire des caisses » (+ 20 %), « Calcul des points de retraite » (+ 25 %), « L'Agirc et l'Arrco » (+ 8 %). Le classement des contenus du site dans les moteurs de recherche s'améliore et permet ainsi, sur des sujets essentiels liés à la protection sociale, d'être mieux référencés et donc accessibles plus facilement. Lancées début 2011, les Actualités présentes dans l'Espace presse connaissent un succès croissant. La moyenne des visiteurs, pour chaque actualité, est en progression de 30 % en un an. ●

Semaine Bleue
Le lauréat du prix Agirc-Arrco

Le 14 octobre dernier, dans le cadre de la Semaine Bleue, l'Agirc et l'Arrco ont récompensé le Centre social de Gignac (Hérault) pour son projet de comédie musicale inter-générations « Voy'âges en Trans-Ciné-Liens » ; projet placé sous le signe du respect et de l'échange entre toutes les générations. Le lauréat s'est vu remettre un prix d'une valeur de 3 500 €.

En savoir +
→ www.agirc-arrco.fr, rubrique Espace presse ; www.semaine-bleue.org

→ De gauche à droite : Anne-Marie Dejean et Angeline Rafales, Centre social de Gignac, Jean-Claude Barboul, président de la commission de coordination d'action sociale Arrco.

Salons
Plus de 4 000 entretiens en direct

Salons des Entrepreneurs de Paris et de Lyon, Salon des Seniors, Forum Emploi Seniors, Salon des Micro-entreprises, Journées Info-retraite franco-allemandes et franco-portugaises, Paris de l'Expérience et de l'Emploi des Seniors… en 2011, l'Agirc et l'Arrco ont participé à une dizaine de manifestations qui ont permis d'informer en direct près de 4 500 personnes, dont plus de 4 000 au cours d'entretiens individuels. Principaux sujets d'interrogation : les conséquences de la réforme des retraites et de l'accord du 18 mars 2011, le fonctionnement de la retraite complémentaire, les conséquences des périodes de chômage et les démarches à effectuer pour demander sa retraite. Côté créateurs d'entreprise, ce sont les règles d'adhésion et le statut du chef d'entreprise (salarié ou indépendant) qui soulèvent le plus de questions.

24 000 places réservées en établissements, par les caisses de retraite, à fin 2010.

34,3 ans c'est l'âge moyen des nouveaux embauchés dans la branche professionnelle en 2010.

— En bref

Parc médico-social et sanitaire Agirc et Arrco **70 établissements en 2010**

Le parc des établissements en propriété Agirc et Arrco se diversifie en 2010, intégrant, dans le champ de la veille annuelle, des structures d'accueil pour personnes en situation de handicap jusqu'alors volontairement exclues en raison de leur diversité et de leur spécificité. Les outils de suivi sont désormais suffisamment matures pour permettre une analyse cohérente.
Le parc compte 70 établissements en 2010, contre 67 en 2009 :
• 62 établissements d'accueil pour personnes âgées (6 027 places),
• 3 établissements d'accueil pour personnes en situation de handicap de tous âges (904 places),
• 5 établissements sanitaires (958 places).
Comme chaque année, l'activité du parc a fait l'objet d'une restitution devant les directeurs des structures, des représentants des caisses pilotes et des entités de pilotage au cours d'une réunion plénière, le 7 décembre 2011. Cette réunion, temps fort dans l'année, est un moment d'échanges important, apprécié par les professionnels et qui concrétise l'existence du réseau des établissements propriétés Agirc et Arrco.
Le Plan médico-social et sanitaire adopté pour la période 2008-2013 a, par ailleurs, fait l'objet d'un rapport à mi-parcours qui a porté sur les trois grands axes du Plan :
• différenciation qualitative du parc Agirc-Arrco,
• structuration professionnalisée du parc,
• dynamique d'intégration dans les filières gérontologiques.
Au total, 511 millions d'euros sont affectés à sa mise en œuvre sur 6 ans. ●

Itac
L'informatique RC se transforme !

Sur la période 2011-2013, les informaticiens de la retraite complémentaire vont bénéficier d'un programme visant à les accompagner dans les changements liés à la convergence informatique et à leur donner l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences. Ce programme dénommé Itac, « Informatique en transformation : accompagnement et compétences », doit leur permettre de réussir la transformation du SI-RC et ainsi de répondre aux objectifs d'évolution du produit Retraite Complémentaire au bénéfice des actifs, des retraités et des entreprises. Il s'intègre à part entière dans les grandes orientations prioritaires du schéma directeur de l'informatique RC.

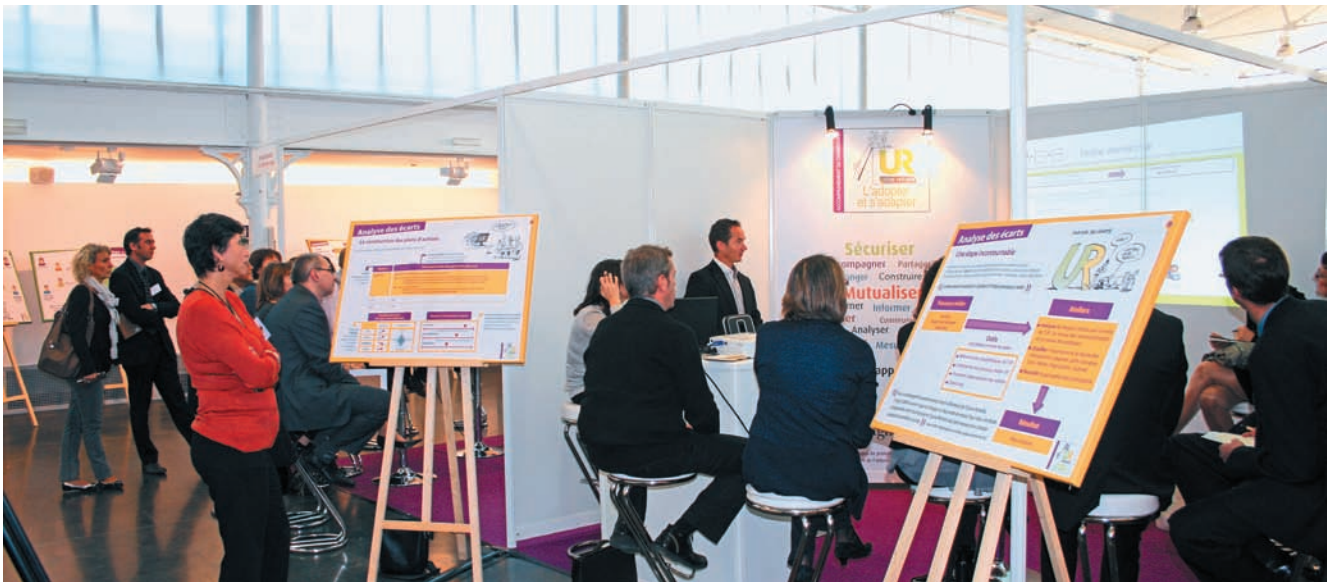
ITAC
Informatique en Transformation
Accompagnement et Compétences

44 % des personnes âgées de 75 ans et plus vivent seules, sans conjoint ni enfant.

3 novembre 2011. À cette date, l'Usine Retraite complète était déployée sur le périmètre ex-Taitbout (groupe pilote Novalis Taitbout).

Market Place Usine Retraite — **Pour mettre tous les atouts de son côté**

Le 20 octobre dernier s'est tenue la seconde édition du *Market Place*. Objectif : glaner les bonnes idées en termes de conduite du changement pour préparer le déploiement de l'Usine Retraite dans les meilleures conditions possibles.



Les équipes de conduite du changement des groupes de protection sociale s'étaient donné rendez-vous le 20 octobre 2011 pour la seconde édition du *Market Place* à la Maison des Métallos à Paris. Organisée dans le cadre de l'Accompagnement du changement transverse (ACT), cette journée est l'occasion pour les équipes de conduite du changement des groupes d'échanger et de partager des informations. Le concept de ce marché aux bonnes idées est simple : répartis en 12 stands, des animateurs issus de groupes précurseurs et de groupes de la vague 2 présentent une action ou un retour d'expérience. En s'inspirant ainsi des bonnes pratiques des uns et des autres et en notant les points de vigilance, les visiteurs mettent tous les atouts de leur côté pour s'adapter à cet outil qu'est l'Usine Retraite, le nouveau système d'information de la retraite complémentaire. Ainsi que l'a rappelé Jean-Jacques Marette, directeur général de l'Agirc et de l'Arrco, le *Market Place* est un *« moment fort de partage dans lequel on reprend de l'énergie ensemble. »*

LE TEMPS DE LA MATURITÉ

Les organisateurs du *Market Place* ont entendu et intégré au mieux les réactions des participants à la première édition afin de satisfaire les 152 visiteurs de cette année. L'équipe ACT de la DSI-RC a associé les groupes dès la phase de préparation de l'événement. Choix des thématiques, préparation et mise en place des stands et animation : le principe retenu de copréparation entre l'équipe ACT et les groupes est une belle illustration du travailler ensemble. Nouveauté de cette deuxième édition : 9 des 12 stands étaient animés par plusieurs groupes.
Cette année, les retours d'expérience étaient à l'honneur. Daniel Lefebvre, directeur de la DSI-RC, a souligné leur importance : *« Ils évitent de répéter les erreurs et permettent aux groupes de ne retenir que le meilleur dans la mise en œuvre et le suivi de leur conduite du changement. »*

DES DÉBATS RICHES

Autre caractéristique de ce deuxième *Market Place* : une animation des stands riche et variée (films, jeux de rôles…). Un excellent

moyen de dynamiser les débats avec l'appui d'animateurs pertinents et pédagogues. L'un des visiteurs le remarque justement : *« Les animateurs des différents groupes nous ont montré que partager les problématiques et les solutions, c'est possible ! »* Il fait écho aux propos de Jean-Jacques Marette : *« Une telle journée […] permet de ne pas rester seul avec sa difficulté mais d'échanger, de trouver des bonnes idées. »* Le stand « démos UR » (coanimé par Humanis, Réunica et D&O) en est un bel exemple : une présentation ludique mais instructive afin de faciliter l'organisation de ce type de manifestation dans les groupes. Il témoigne du succès de ce format qui permet aux gestionnaires de découvrir le fonctionnement de l'UR en avant-première et de lever ainsi de nombreuses appréhensions. Chantal Dubois, animatrice chevronnée de démonstrations Usine Retraite (brique Prestations) pour Réunica, confirme que les visiteurs étaient participatifs et visiblement très intéressés par cette formule : échanges avec d'autres groupes, collecte de cartes de visite, discussions… autant d'éléments qui confirment la valeur ajoutée du *Market Place*.

L'AVENTURE CONTINUE

L'enquête de satisfaction menée auprès des visiteurs va dans le même sens : 98 % des personnes qui ont rempli le questionnaire estiment que les stands ont répondu à leurs attentes et 73 % jugent l'animation tout à fait satisfaisante. Nul doute qu'à la fin de cette journée particulièrement riche les mots d'ouverture de Daniel Lefebvre résonneront longtemps dans l'esprit des visiteurs : *« Apprenez bien. Vous êtes entrés dans l'ère du changement, donc vous avez beaucoup d'avenir. »* Des visiteurs plus forts, soucieux d'adopter et de s'adapter à l'Usine Retraite et surtout conscients d'être au cœur d'un projet ambitieux, performant et fédérateur. ●

12 STANDS, la plupart tenus par plusieurs groupes de protection sociale

- **Comment montrer l'UR aux gestionnaires ?** (Novalis Taitbout)
- **Les démos UR** (Humanis - périmètre Aprionis / Réunica / D&O / ACT)
- **REX : analyse des écarts** (Mornay)
- **Assistance au démarrage : circuit de résolution d'un incident** (D&O / AG2R La Mondiale)
- **Appui au démarrage : quelle organisation le jour J ?** (Novalis Taitbout / D&O / Ircem)
- **Piloter les actions de conduite du changement** (Humanis - Aprionis / ACT)
- **REX : les formations** (Novalis Taitbout / AG2R La Mondiale / Réunica)
- **L'organisation du travail, un vrai changement avec BST** (Réunica / Pro BTP Amicap)
- **La relation client : préserver la qualité de service en période de déploiement** (Ircem / Novalis Taitbout)
- **Promouvoir l'équipe CDC et le projet** (AG2R La Mondiale)
- **Communication : utiliser les outils mis à disposition au niveau de l'ACT** (Novalis Taitbout / Mornay)
- **L'évolution des métiers** (Observatoire des métiers)

Travailler ensemble

L'Accompagnement du changement, un programme lancé en 2008

Les trois enjeux majeurs du programme placé sous le signe du travailler ensemble :

- rassurer les gestionnaires ;
- sécuriser le déploiement de l'Usine Retraite ;
- mutualiser les expériences et les compétences en matière de conduite du changement.

L'équipe ACT de la DSI-RC et le réseau des 18 porteurs de la conduite du changement, issus des groupes, œuvrent à la réalisation de ces trois enjeux.

Retraites aux États-Unis —

En 2008-2010, les États-Unis n'ont pas été épargnés par la crise économique et financière internationale. Quelles en seront les répercussions sur le financement des retraites en répartition et en capitalisation ? Éclairage.

Coût de la crise et perspectives à long terme

En 2009, les prestations retraite aux États-Unis représentaient 11,1 % du PIB, dont 5,1 % versés par le régime de base et 6 % versés par les fonds de pension[1]. Le régime de base obligatoire ou dispositif OASDI (*Old-age, survivors, and disability insurance of social security*) a été créé en 1935 par le président Roosevelt. Il fonctionne par répartition et couvre 94 % des salariés du secteur privé et une grande partie des salariés du public. Il est financé exclusivement par les cotisations salariales.

La dernière réforme en date (1983) a consisté à augmenter significativement les taux de cotisation et à reculer progressivement l'âge normal de la retraite : de 65 ans pour les générations nées avant 1938, à 67 ans pour celles nées après 1960. Il est actuellement de 66 ans. Grâce à l'augmentation des taux de cotisation, ce régime a emmagasiné des excédents, ce qui lui a permis d'alimenter un fonds de réserves (*Trust fund*). Les avoirs cumulés de ce fonds, uniquement investis en obligations publiques, représentaient, en 2010, 18 % du PIB.

La crise économique et financière de 2008-2010 a coûté au régime environ 150 milliards de dollars annuels, soit entre 2 300 et 3 500 milliards de dollars à long terme (2035) selon le taux d'actualisation retenu[2] (entre 16 % et 24 % du PIB 2010). Dans un contexte de vieillissement démographique, la crise a également avancé la date d'entrée en déficit du régime : celui-ci est en déficit primaire (solde entre les recettes et les dépenses avant produits financiers) depuis 2010, une situation qui n'était pas attendue avant 2013 (scénario pessimiste), voire 2017 (scénario intermédiaire).

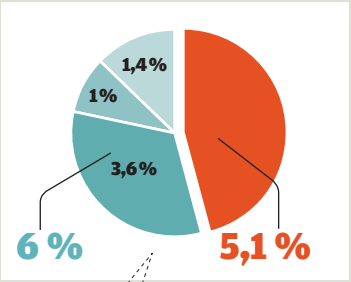
Les réserves commenceraient à baisser entre 2019 (scénario pessimiste) et 2023 (scénario intermédiaire) pour disparaître respectivement entre 2029 et 2036. Seul le scénario optimiste prévoit que le régime reviendrait à l'équilibre et n'enregistrerait pas de déficit financier à terme. Devant ces perspectives, les parlementaires américains ont commandé des études en 2010 et des débats devraient être engagés dans la prochaine législature en vue d'une nouvelle réforme.

LES RETRAITES EN CAPITALISATION

Certains salariés américains bénéficient également d'une retraite par capitalisation (fonds de pension). Dans le secteur public, et depuis 1987, les nouveaux salariés de l'État fédéral participent au *Federal employees retirement system* (FERS) : en plus de leur retraite OASDI, ils bénéficient d'une retraite à prestations définies[3] par capitalisation et d'une retraite capitalisée à cotisations définies[4]. Dans les administrations publiques locales, 79 % des salariés participent à des régimes de retraite à prestations définies, dont le plus important est le fonds de pension

Prestations versées en 2009 par les régimes de retraite
(en pourcentage du PIB)

- Retraite par répartition : OASDI et assimilés
- Fonds de pension : secteur privé
- Fonds de pension : secteur public (État fédéral)
- Fonds de pension : secteur public (États et administrations locales)



11,1 %
c'est la part du PIB consacrée aux prestations retraite en 2009
- **Répartition : 5,1 %**
- **Capitalisation : 6 %**

des agents de l'État californien (CalPERS). Seuls 51 % des travailleurs du secteur privé bénéficient d'un plan de retraite d'entreprise (salariés des grandes entreprises ou avec une forte présence syndicale et de hauts salaires). Depuis 35 ans, ces fonds de pension sont de plus en plus souvent en cotisations définies : 66 % des bénéficiaires en 2008 contre 36 % en 1975[5].
Les droits acquis dans les fonds de pension du secteur privé à prestations définies sont garantis par la *Pension benefit guaranty corporation* (PBGC) auprès de laquelle les fonds ont l'obligation de cotiser.

150
milliards de dollars annuels, c'est ce que la crise économique et financière a coûté au régime obligatoire de base.

L'IMPACT DE LA CRISE

Pour les fonds de pension à prestations définies, la baisse des rendements liée à la crise financière de 2008 aurait causé une perte de l'ordre de 1 700 milliards de dollars, soit environ 13,5 % du PIB.

Cette baisse n'a pas concerné le fonds de pension à prestations définies de l'État fédéral, dont l'essentiel des titres est constitué de dette fédérale en obligations. À plus long terme, le principal risque supporté par ce fonds, capitalisé à 100 %, est celui de la capacité de l'État fédéral à résorber sa dette et à se financer sur les marchés financiers. Elle a en revanche affecté les fonds de pension des États et des administrations locales, ainsi que ceux du privé qui placent principalement leurs fonds en actions.
Pour les fonds du secteur privé à prestations définies, le risque repose par définition sur la PBCG[6]. Avec environ 77,8 milliards de dollars d'actifs, celle-ci est chroniquement sous-capitalisée depuis les années 2000 où un nombre important d'entreprises ont fait faillite. Une augmentation des cotisations ou une aide publique devrait donc être nécessaire.

La situation la plus inquiétante est celle des fonds de pension des États et administrations locales qui sont sous-capitalisés en raison d'une sous-estimation chronique de la valeur de leurs engagements[7] et de la chute de leurs rendements due à la crise. Une étude estime ainsi que seuls un apport des États de l'ordre de 50 à 75 milliards de dollars par an pendant 10 ans et un rendement financier de 10 % des actifs éviteraient la faillite de ces fonds. Et la voie pour les réformer apparaît très étroite. De nouvelles recettes se heurteraient à l'aversion des électeurs américains pour toute hausse des prélèvements. À l'opposé, une baisse des pensions promises rencontrerait des obstacles constitutionnels : un certain nombre d'États américains ont ainsi des clauses de « *non-impairment* » empêchant de telles mesures.

Enfin, pour les fonds de pension à cotisations définies, les pertes liées à la crise sont estimées à quelque 880 milliards de dollars, soit environ 6 % du PIB. Ces pertes étant entièrement supportées par les ménages, l'équilibre financier de ces fonds n'est donc pas menacé à long terme. Ce sera aux salariés de faire des efforts d'épargne supplémentaires pour préserver leur retraite ou de décaler leur départ pour retrouver le même capital qu'avant la crise. ●

13 000
milliards de dollars

En 2010, les encours de l'ensemble des fonds de pension sont estimés à environ 13 000 milliards de dollars (soit 89 % du PIB), contre 13 400 milliards de dollars en 2007 avant la crise financière (95 % du PIB).

Source : « Le financement des retraites aux États-Unis – Impact de la crise et tendances de long terme », Vincent Touzé. Revue de l'OFCE, n° 118. Paris : OFCE, juillet 2011. www.ofce.sciences-po.fr

(1) Fonds de pension de l'État fédéral, des États et des autorités locales (comtés, villes, écoles de district, districts spéciaux) et des entreprises du privé.
(2) 6 %, 5 % ou 4 %.
(3) L'incertitude financière est supportée par l'employeur qui s'engage sur le niveau de la pension qu'il devra verser sans en connaître la somme ni les rendements des placements dédiés.
(4) Le risque financier est alors intégralement supporté par les salariés.
(5) Les plus populaires de ces fonds sont les plans 401(k), en référence à l'article du Code des impôts qui les régit. Il s'agit en fait plus d'épargne salariale dans la mesure où un pourcentage du salaire est versé sur le plan et où l'essentiel des sorties est réalisé en capital et non en rente.
(6) Cette garantie peut d'ailleurs encourager des placements relativement plus risqués de la part des fonds de pension.
(7) Leur capitalisation est estimée à 87 %.

Gouvernance —

L'Instance de coordination AGIRC-ARRCO-CTIP a publié son premier rapport annuel sur les groupes paritaires de protection sociale dans le cadre de sa mission de suivi national prévue par l'accord du 8 juillet 2009.

Le premier rapport d'activité sur les groupes, publié par l'Instance de coordination AGIRC-ARRCO-CTIP, dresse le panorama 2010 des groupes et de leur environnement ainsi qu'un bilan des travaux de cette nouvelle structure installée en décembre 2009. La dernière édition de la cartographie des groupes, arrêtée au 31 décembre 2010, apporte, en annexe, une vision détaillée de l'activité des groupes en retraite complémentaire d'une part, en assurance de personnes d'autre part. Avec ce rapport annuel, l'Instance de coordination AGIRC-ARRCO-CTIP livre aux présidents et vice-présidents des associations sommitales, ainsi qu'aux directeurs des groupes, l'outil nécessaire pour disposer de la vision globale du secteur dans lequel s'inscrit leur groupe.

UNE CARTOGRAPHIE ANNUELLE

La mise à jour de la cartographie des groupes de protection sociale constitue, depuis 2009, un rendez-vous annuel entre les directions des groupes et les services du Ctip[1] et du GIE Agirc-Arrco. Le document présente une photographie des groupes au 31 décembre 2010[2]. Ceux-ci sont décrits de façon homogène au travers de trois fiches qui présentent pour chacun :

- son organisation ;
- les entités qui le composent : institutions de retraite complémentaire, institutions de prévoyance et organismes réalisant des opérations d'assurance (mutuelles, sociétés d'assurance) ou d'autres opérations ;
- le poids respectif de chaque entité dans le groupe.

Dans cette cartographie, l'instance de coordination constate que 16 groupes[3] métropolitains répondent au critère défini par l'accord, à savoir l'existence d'une association sommitale, structure unique de gouvernance et pièce maîtresse de la convention de fonctionnement, dont la signature est requise pour l'ensemble des entités entrant dans le périmètre du groupe.

Les indicateurs d'activité des groupes, en particulier les indicateurs basés sur les

frais de gestion, permettent de mesurer de façon globale la part respective des activités de retraite complémentaire et des opérations du champ concurrentiel, en l'occurrence strictement partagées entre retraite et assurances de personnes *(voir graphique)*.

Le rapport souligne l'importance de la concentration des groupes : en prévoyance particulièrement, les trois premiers représentent 55 % de l'ensemble ; en retraite complémentaire, les trois premiers représentent 43 % de l'ensemble Agirc-Arrco. Les évolutions de l'écosystème des groupes passées en revue dans le rapport expliquent ces concentrations, qu'il s'agisse de l'exigeant chantier de l'Usine retraite ou des non moins exigeantes contraintes économiques et réglementaires pesant sur les institutions de prévoyance et autres organismes du champ concurrentiel composant les groupes.

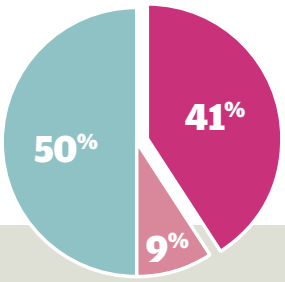
ADOPTION DES NORMES D'APPLICATION DE L'ACCORD DU 8 JUILLET 2009

Le rapport décrit également les travaux menés par l'Instance de coordination AGIRC-ARRCO-CTIP dont il a résulté un certain nombre de décisions d'application générale. L'étude des dossiers de regroupements de groupes, au sens de l'article 17 de l'accord, ainsi que des dossiers de partenariats stratégiques, au sens de l'article 16, compose l'ordre du jour régulier de l'Instance de coordination AGIRC-ARRCO-CTIP qui procède à un examen au cas par cas.

Le processus à suivre pour toute demande de rapprochement de groupes constitue l'une des premières normes adoptées par l'instance. Autorisés par les fédérations Agirc et Arrco après avis du conseil d'administration du Ctip, ces rapprochements doivent faire l'objet d'un dossier, étayé par les rapports de deux cabinets indépendants. L'instance de coordination a examiné, sur cette base, les rapprochements des groupes Humanis/Novalis Taitbout, et Mornay/D&O.

Quant à la décision d'un groupe d'élargir son périmètre, elle doit être éclairée selon les termes de l'accord (article 16) par une méthode d'analyse[4] que l'instance de coordination a élaborée en 2010. Tout partenariat stratégique doit faire l'objet d'une lettre d'intention préalable adressée à l'Instance de coordination AGIRC-ARRCO-CTIP.

Enfin, l'adoption d'un modèle de convention de fonctionnement entre l'association sommitale et les entités d'un groupe de protection sociale constitue la troisième norme adoptée par l'instance, celle-ci ayant eu, par ailleurs, à rendre des avis pour préciser les modalités et les conditions de conclusion de cette convention de fonctionnement.



Poids des groupes (retraite et champ concurrentiel)

sur la base des frais de gestion

- Champ concurrentiel : institutions de prévoyance
- Champ concurrentiel : autres organismes d'assurance
- Retraite Agirc-Arrco : institutions de retraite complémentaire

UN COMITÉ DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DE GROUPES

La mission prévue par l'accord consistant à *« échanger sur les sujets d'intérêts communs »* aux secteurs d'activités des groupes a conduit l'instance de coordination à instaurer un comité des directeurs généraux des groupes, sous la présidence conjointe des directions générales de l'Agirc, de l'Arrco et du Ctip. Ce comité est invité à analyser les évolutions à venir susceptibles de toucher les groupes et à proposer à l'instance de coordination des positionnements mais aussi des moyens pratiques de formation et d'information des administrateurs paritaires. Il ne remplace ni le comité des directeurs Agirc-Arrco, ni le comité exécutif du Ctip qui restent en charge de leurs missions sectorielles. Un premier séminaire s'est tenu à la fin de l'été 2011 et les réunions de cette instance exécutive sont prévues sur un rythme semestriel. ●

1) Centre technique des institutions de prévoyance.
2) Données chiffrées arrêtées au 31 décembre 2010.
3) Situations juridiques au 1er janvier 2011.
4) Méthode d'analyse de l'évolution des périmètres des groupes adoptée en mai 2010 - Application de l'article 16 de l'accord du 8 juillet 2009 relatif à la légitimité d'inscrire dans le périmètre d'un groupe de protection sociale un partenariat, une participation ou, plus généralement, une activité du champ concurrentiel.

EN SAVOIR +

→ *Les Cahiers de la Retraite Complémentaire nos 1, 2, 3.*

Composition

L'Instance de coordination AGIRC-ARRCO-CTIP

L'Instance de coordination AGIRC-ARRCO-CTIP est composée paritairement de dix membres : les présidents et vice-présidents de l'Agirc, de l'Arrco et du Ctip ainsi que les représentants des partenaires sociaux non déjà représentés au titre des présidences. Les directions générales de l'Agirc et de l'Arrco, d'une part, et du Ctip, d'autre part, participent aux réunions sans voix délibérative. La présidence de l'instance est paritaire et représente les deux secteurs d'activité gérés par les groupes, la retraite complémentaire d'une part, les assurances de personnes d'autre part ; elle est assurée alternativement par un représentant du collège des employeurs et par un représentant du collège des salariés.

Simplification administrative —

Cinq ans après le lancement du projet de déclaration sociale nominative (DSN), une proposition de loi déposée en juillet 2011 marque enfin une avancée concrète dans l'instauration de cette DSN. Les grandes lignes du dispositif par **Élisabeth Humbert-Bottin,** directeur du Gip-Modernisation des déclarations sociales (Gip-MDS).

Le projet de déclaration sociale nominative avance

Pouvez-vous nous rappeler l'historique du projet DSN ?

E. H.-B. : L'idée d'une déclaration sociale nominative permettant aux entreprises d'adresser aux organismes de protection sociale une déclaration unique et mensuelle qui remplacerait toutes les déclarations périodiques existantes remonte à cinq ans. Le projet, lancé en 2006, est ensuite ralenti du fait de la crise économique et financière et de ses répercussions sur les entreprises, alors fragilisées. Puis, en 2009, les travaux entre les responsables politiques et le Gip-MDS, en concertation avec les organismes sociaux, sont repris et confirment l'intérêt de poursuivre ce projet. Pour décider des suites à lui donner, le ministre du Budget missionne au printemps 2010 l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) et l'Inspection générale des finances (IGF) sur le sujet. Leur rapport, remis en avril 2011, préconise alors une approche pragmatique avec une mise en œuvre progressive de la DSN. Enfin, le rapport du député Warsmann, remis le 6 juillet 2011 au président de la République, sur « la simplification du droit au service de la croissance et de l'emploi »[1] pointe lui aussi la nécessité d'une réduction du nombre de déclarations sociales. Finalement, une proposition de loi[2] portant des mesures de simplification administrative et instaurant la DSN est déposée en juillet 2011 par le député Warsmann, puis adoptée le 18 octobre en première lecture par le Parlement. Elle est actuellement en lecture au Sénat.

Quand la DSN pourrait-elle aboutir ?

E. H.-B. : La loi est souple et modulaire. Il nous appartient d'en poser le cadre. Une maîtrise d'ouvrage stratégique interministérielle, dirigée par Jean-Louis Buhl, ancien directeur de l'Acoss, vient d'être créée pour poser ce cadre. Il s'agira de confronter les visions des différents partenaires : entreprises, organismes sociaux, experts-comptables, ministères, etc. pour entamer la phase de conception de la DSN.

Il y a dans ce projet deux échéances importantes :

- **Au 1er janvier 2013, les entreprises qui le souhaitent pourront produire une DSN,** ce qui veut dire que les organismes sociaux seront susceptibles de recevoir des données à partir de cette date. Mais il est raison-

Composition

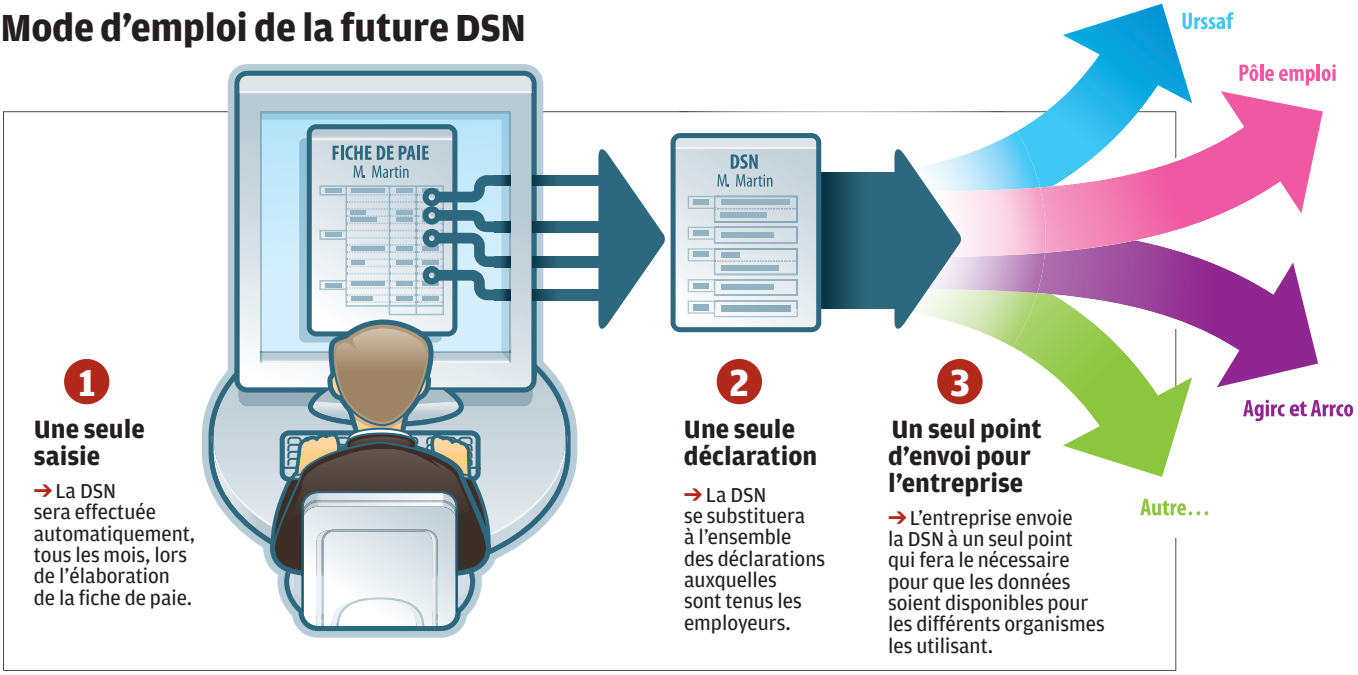
Le Gip-Modernisation des déclarations sociales

Créé en 2000, le Gip-Modernisation des déclarations sociales (Gip-MDS) regroupe les organismes de protection sociale autour de la question de la dématérialisation et de la simplification des échanges et des données.

→ **Sont membres du Gip-MDS** les organismes de protection sociale (Acoss, Agirc et Arrco, Cnav, Pôle emploi, CNAMTS, MSA, RSI…), les représentants de la prévoyance collective, de la mutualité et des assurances (Ctip, FNMF, FFSA).

→ **Sont associés au Gip-MDS** les fédérations patronales (Medef, UPA, CGPME), 3 confédérations de salariés (CFDT, CGT, CGT-FO) et les représentants des grands utilisateurs que sont les éditeurs de logiciels (Syntec informatique) et les experts-comptables (Conseil supérieur de l'Ordre).

Mode d'emploi de la future DSN


FICHE DE PAIE
M. Martin
DSN
M. Martin
Urssaf
Pôle emploi
Agirc et Arrco
Autre…
1
Une seule saisie
→ La DSN sera effectuée automatiquement, tous les mois, lors de l'élaboration de la fiche de paie.
2
Une seule déclaration
→ La DSN se substituera à l'ensemble des déclarations auxquelles sont tenus les employeurs.
3
Un seul point d'envoi pour l'entreprise
→ L'entreprise envoie la DSN à un seul point qui fera le nécessaire pour que les données soient disponibles pour les différents organismes les utilisant.

nable de penser que le démarrage se fera progressivement en fonction de la taille de l'entreprise. Les grandes entreprises, par exemple, fonctionnent déjà avec une gestion des paies automatisée.

• **L'échéance définitive et obligatoire pour tous est fixée en 2016**. À cette date, la DSN remplacera toutes les déclarations sociales existantes.

D'ici là, des travaux de simplification sémantique devront être entrepris, d'abord au sein de chaque organisme social puis collectivement. L'article 44 de la loi rappelle en effet la nécessité de simplifier le vocabulaire et de *« déterminer de manière concertée une définition commune des données identiques (…), le but étant de réduire, dès le 1er janvier 2013, de manière très significative le nombre des mentions relatives aux cotisations et contributions sociales figurant sur le bulletin de paie »*. Cette simplification n'est pas seulement une question de sémantique, c'est aussi un changement de culture pour les entreprises et pour les organismes de protection sociale. Les changements au niveau organisationnel seront nombreux : les systèmes d'information, la gestion, la façon de travailler seront impactés… On va vers une logique sociétale du numérique ! C'est un projet qui ne peut réussir que si tous les acteurs œuvrent pour sa mise en place et sont prêts pour sa date de démarrage.

Justement, quelles seront les prochaines échéances importantes ?

E. H.-B. : Le 22 novembre, la maîtrise d'ouvrage stratégique et le Gip-MDS ont décidé des orientations collectives. Des décisions opérationnelles majeures ont été validées lors du conseil d'administration du 13 décembre 2011. L'Agirc et l'Arrco sont pleinement associées aux travaux conjoints, notamment en ce qui concerne la substitution des déclarations existantes – particulièrement la Ducs et la DADS – et la lutte contre la fraude, un projet qui va de pair avec celui des simplifications administratives. Des thèmes majeurs sont d'ores et déjà identifiés, parmi lesquels la mise en place d'un répertoire des déclarants, l'installation de moyens communs, la conception de l'architecture phase 1 de la DSN – phase qui concernerait prioritairement la Cnam, Pôle emploi, la Cnaf et l'Acoss (éléments de rémunération, durées de travail, signalements événementiels). Un séminaire a eu lieu fin janvier sous l'égide de la maîtrise d'ouvrage stratégique. Il a permis de tracer les contours et le planning de la phase 1.

Le projet est ambitieux mais le fait qu'il ait été repensé dans une géométrie progressive le rend raisonnable. Néanmoins, il ne pourra réussir qu'au travers des travaux collectifs associant pleinement les régimes de base et les régimes complémentaires. ●

Repère

La déclaration sociale nominative se substituera à au moins une douzaine de déclarations existantes et au global sans doute à une trentaine, dont deux indispensables pour l'Agirc et l'Arrco : la déclaration annuelle de données sociales unifiée (DADS-U) et la déclaration unifiée de cotisations sociales (Ducs).

(1) Ce rapport avait été demandé en janvier 2011 par le gouvernement au député Jean-Luc Warsmann, président de la Commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République.

(2) Proposition de loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, articles 30 (sur la DSN) et 44 (sur la sémantique).

Comprendre —

50 ans jour pour jour après sa création, l'Arrco a souhaité célébrer cet événement en réunissant des experts, le 8 décembre 2011, au Conseil économique, social et environnemental à Paris, pour une table ronde intitulée *« Qu'attendons-nous de la société aujourd'hui ? Le pacte social doit-il être réinventé ? »*. Une façon pour l'Arrco de réaffirmer sa volonté d'être au cœur du débat économique et social et de la protection sociale des Français.

L'Arrco a 50 ans

L'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco) représente un fait social majeur – elle gère aujourd'hui la retraite de 30 millions de salariés du secteur privé – et a su, depuis 50 ans, s'adapter aux évolutions économiques, sociales et démographiques : chocs pétroliers, crises économiques et financières, abaissement de l'âge de la retraite et hausse de l'espérance de vie, arrivée des classes nombreuses d'après-guerre à l'âge de la retraite, réforme des retraites… Au cœur des enjeux de la protection sociale et de l'avenir des salariés et des entreprises, l'Arrco a mis à profit cette journée pour nourrir le débat de société

30 millions

d'hommes et de femmes sont concernés par le régime de retraite de l'Arrco.

autour du thème : « *Qu'attendons-nous de la société d'aujourd'hui ? Le pacte social doit-il être réinventé ?* ». Cette table ronde – animée par Emmanuel Kessler, journaliste – a réuni Nicolas Bouzou, économiste, Jean-Paul Delevoye, président du Conseil économique, social et environnemental, François Ewald, professeur au Cnam[1] et directeur de l'École nationale d'assurances, Marie-José Forissier, présidente de Sociovision-Cofremca et Jean Viard, directeur de recherche CNRS au Centre de recherches politiques de Sciences Po. ●

(1) Conservatoire national des arts et métiers.

Un supplément sur le colloque des 50 ans de l'Arrco

Le supplément, joint à ce numéro des *Cahiers de la retraite complémentaire*, constitue une synthèse du colloque du 8 décembre 2011. **Jean-Paul Delevoye,** président du Conseil économique, social et environnemental, a ouvert la rencontre en accueillant les participants. Dans son discours introductif, **Philippe Pihet,** président de l'Arrco, a rappelé les dates clés qui ont jalonné la vie du régime. Son discours a été suivi d'une allocution de **Xavier Bertrand,** ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Puis la table ronde a réuni cinq experts pour débattre autour de la question : « *Qu'attendons-nous de la société d'aujourd'hui ? Le pacte social doit-il être réinventé ?* ». **Philippe Pihet, Gérard Ménéroud,** vice-président de l'Arrco, et **Jean-Jacques Marette,** directeur général de l'Arrco, ont ensuite apporté leur contribution à la définition de quatre notions essentielles caractérisant l'Arrco : Négociation, Solidarité, Équilibre, Obligatoire. Enfin, un discours de **Gérard Ménéroud** a clos la rencontre.

Comprendre —

Quel avenir les Français imaginent-ils en termes de protection sociale ?

Paradoxaux et pessimistes, céderaient-ils volontiers aux sirènes de l'individualisme ? À la tentation du chacun pour soi et de l'autofinancement ? Pas si sûr…

Les Français ont des attentes… paradoxales

Présidente de Sociovision-Cofremca, Marie-José Forissier relève quatre grands paradoxes : *« Les Français ont à la fois une grande confiance en eux-mêmes et un fort besoin de protection ; acceptant la dictature de l'immédiateté, ils sont aussi en demande de vision à long terme ; ils veulent du participatif mais réclament de l'autorité ; ils souhaitent une meilleure protection des frontières privé/professionnel mais veulent que les entreprises se préoccupent de leur bien-être. »* Parallèlement à ces aspirations paradoxales qui font de la protection sociale un sujet ambivalent, la crise économique est perçue non comme un phénomène conjoncturel mais comme un fait durable. *« Les Français sont convaincus qu'elle va durer. 40 % pensent que la crise est structurelle. »* Car les Français sont pessimistes « collectivement ». Une caractéristique nationale qui n'est pas qu'anecdotique.

UN IMPACT SUR LA REPRÉSENTATION DU PACTE SOCIAL

Cette tendance au pessimisme influe fortement sur la représentation du pacte social : au lieu d'être porteur d'espoir, il inspire nostalgie ou scepticisme. *« La problématique culturelle est plus importante qu'on ne le pense,* note Jean-Paul Delevoye. *L'Allemagne, très attachée à la réussite économique, craint surtout l'inflation. La France, historiquement liée à la souveraineté, craint le fédéralisme. »* D'où une certaine défiance vis-à-vis des corps intermédiaires, des organismes sociaux… Ce poids de l'histoire, un facteur souvent oublié, est en France, selon Jean-Paul Delevoye, à l'origine d'une *« fatigue psychique »* qui a des répercussions sur la vie au travail et la vie à la retraite et qui inspire cette vision très sombre de la situation et de l'avenir. Ainsi, 75 % des Français pensent que la Sécurité sociale ne pourra plus rembourser, que le système ne peut pas durer et une grande

> " Il n'y a plus d'espoir collectif. On est davantage dans une société d'exclusion que d'inclusion. "
>
> **Jean-Paul Delevoye**

Les intervenants de la table ronde

FRANÇOIS EWALD

→ **Professeur titulaire de la chaire d'assurances au Conservatoire national des arts et métiers**, directeur de l'École nationale d'assurance (ENASS), membre de l'Académie des technologies, il préside l'Observatoire du principe de précaution ainsi que le Conseil scientifique et d'évaluation de la Fondation pour l'innovation politique.

NICOLAS BOUZOU

→ **Économiste**, directeur du cabinet d'analyse et de conseil Asterès, membre du Conseil d'analyse de la société auprès du Premier ministre, il est aussi vice-président du Cercle Turgot et directeur d'études à l'École de Droit et de Management de Paris II-Assas.

MARIE-JOSÉ FORISSIER

→ **Diplômée de l'Institut d'études politiques de Paris** (Économie et finances) et licenciée en sociologie, elle préside Sociovision-Cofremca, une société de conseil des entreprises et institutions dans l'intelligence d'une société en mouvement pour accompagner leur propre stratégie de changement.

JEAN-PAUL DELEVOYE

→ **Président du Conseil économique, social et environnemental**. Ancien parlementaire, il a présidé la commission des finances et l'Association des maires de France. Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'État et de l'Aménagement du territoire de 2002 à 2004, il a engagé la réforme de l'ENA et celle de la retraite des fonctionnaires.

JEAN VIARD

→ **Sociologue**, directeur de recherche CNRS au Centre de recherches politiques de Sciences Po (Cevipof), chargé de cours à l'Institut d'études politiques d'Aix-en-Provence, il est membre du Comité d'orientation du collège régional de prospective Nord-Pas-de-Calais et du Conseil stratégique de l'agriculture et de l'agro-industrie durables (CSAAD).

75 %
des Français

pensent que la Sécurité sociale ne pourra plus rembourser…

majorité a fait le deuil de l'État providence : il y a dix ans, 54 % estimaient que le gouvernement servait l'intérêt général ; ils sont aujourd'hui 35 % (1). *« Il n'y a plus d'espoir collectif,* analyse le président du Conseil économique, social et environnemental. *On est davantage dans une société d'exclusion que d'inclusion, à tel point que l'écolier se défie plus de l'Éducation nationale que de la police. On a confiance dans ses amis ou ses voisins mais pas dans le politique. »* Les Français ne croient plus au pacte social et se projettent dans un avenir sans protection sociale.

DES PRESTATIONS PERÇUES COMME DES SERVICES INCERTAINS

« Les Français considèrent les prestations comme des services incertains, non pérennes, explique François Ewald. *Des services dont ils vont estimer la qualité. »* Dans le domaine de l'éducation, on assiste à un recul de l'enseignement public au profit de l'enseignement privé, ou encore au choix du domicile en fonction de la proximité avec l'établissement souhaité. Va-t-on assister aux mêmes types de comportements avec la protection sociale ? Quels vont être les services attendus par les Français ? Vont-ils chercher à se les constituer par eux-mêmes ? Éventuellement en recomposant les services collectifs ?

LA TENTATION DE L'AUTOFINANCEMENT…

Les Français sont de plus en plus nombreux à envisager l'autofinancement de leur protection : 55 % estiment normal de trouver des compléments en souscrivant des assurances retraite individuelles et les moins de 25 ans y pensent même à 68 % (1). Or, ces compléments pourraient-ils se substituer aux prestations actuellement servies ? *« C'est une illusion que l'on peut se permettre parce que l'on est dans un système qui protège extrêmement bien »*, note François Ewald. Pour lui, les systèmes de solidarité ont généré de l'individualisme et non de la conscience collective : *« En favorisant la montée de l'individualisme, le système de protection sociale a créé l'illusion de l'autonomie. Il ne*

faut pas céder aux sirènes de l'individualisme, poursuit François Ewald : *on se croit d'autant plus autonome qu'on est couvert. On ne se sauve pas seul mais collectivement, à travers un pacte national. »*

…SANS CASSER LA SOLIDARITÉ

Marie-José Forissier le souligne, les Français restent attachés à ce système de protection sociale qu'ils imaginent pourtant cesser un jour. *« Ils n'ont pas fait l'impasse sur les priorités collectives. On observe l'émergence d'une préoccupation nouvelle consistant à apporter une aide aux classes moyennes et non plus uniquement aux plus pauvres. »* La notion de solidarité, qui était devenue désuète, connaît même un regain de popularité… ●

(1) Source : chiffres de l'Observatoire 2011 de Sociovision-Cofremca.

Comprendre —

Allongement de la durée de vie, élargissement des protections, augmentation des prestations : les progrès réalisés en 50 ans en matière de protection sociale sont bien plus positifs que la vision qu'en ont les Français. **Pourquoi un tel décalage entre réalité et représentation ?**

Une société assurantielle et protectrice

La mise en lumière des paradoxes sociaux et le constat de la perte de confiance dans tout ce qui relève, dans l'inconscient collectif, de la protection sociale a fait réagir les intervenants du colloque. *« Ces contradictions et toutes ces aspirations sont rendues possibles grâce à la protection sociale dont bénéficient nos concitoyens. C'est parce qu'il y a du collectif, de la solidarité, que les Français imaginent pouvoir s'en affranchir, s'autofinancer, choisir leurs services »*, estime François Ewald. Le directeur de l'École nationale d'assurances rappelle que nous vivons, en France, dans une société de protection collective : *« Les budgets des protections sociales représentent la moitié de la richesse nationale. Nous vivons dans une société assurantielle. Les systèmes de protection et nos conditions de vie sont intimement liés, mais les Français perçoivent mal cette relation de cause à effet. »*

> " Notre contrat social est basé sur l'égalité. Or, on assiste aujourd'hui à une recrudescence des inégalités, notamment salariales."
>
> **Nicolas Bouzou**

LA FORCE DU COLLECTIF OUBLIÉE DES CITOYENS

Or, en 50 ans, la protection sociale a permis de gagner 11 ans de vie, soit 3 heures par jour, grâce à l'accès au soin, à l'amélioration du Code du travail, à la législation sur l'âge de départ à la retraite, à l'augmentation des prestations de retraite. Nous vivons dans des sociétés favorisées et c'est le pacte social qui crée ces conditions. 75 % des Français se disent d'ailleurs heureux. *« La vitalité française ne se dément pas ; elle augmente même »*, note Marie-José Forissier.

Comment justifier, dès lors qu'ils se projettent dans un avenir sans protection sociale, qu'ils aient le sentiment que ces systèmes de protection n'ont pas d'avenir ? Comment expliquer que la force du collectif ne soit pas perçue ? Nicolas Bouzou avance une hypothèse : *« Notre contrat social est basé sur l'égalité. Or, on assiste aujourd'hui à une recrudescence des inégalités, notamment salariales. Par ailleurs, des inégalités intergénérationnelles se dessinent. L'État providence et les systèmes fiscaux peinent à appréhender les inégalités inhérentes au nouveau modèle*

11 ans

En 50 ans la protection sociale a permis de gagner 11 ans de vie, soit 3 heures par jour.

social. » Jean-Paul Delevoye l'explique ainsi : « *La force du collectif n'est plus perçue parce que nous avons une vision purement comptable, qui fait oublier le sens de l'impôt comme de l'aide que l'on reçoit.* » Les politiques et les organismes de protection sociale, avec leur raisonnement comptable, renforcent la tendance chez les citoyens à penser en termes de services. « *Il y a d'une part un discrédit de la parole politique et, d'autre part, des lacunes dans cette parole qui ne met pas en avant les réussites, la force du collectif.* »

UNE CRISE DU RÉCIT

La crise de la représentation de la protection sociale est donc une crise du récit, du discours qui n'existe plus. Dans l'inconscient collectif, le pacte social organise les systèmes de santé, la protection sociale, mais aussi l'accès à l'emploi et l'égalité des chances. Or, sur ces sujets, on n'entend parler que de déficits, de coupes des budgets, de chômage et de discriminations… Si bien que les Français peuvent se dire « *Je cotise, mais qu'aurai-je en retour ? Si je cotise beaucoup pour percevoir peu, quel intérêt ? Que se passera-t-il pour mes enfants ?* »

Jean Viard, comme Jean-Paul Delevoye et Marie-José Forissier, estime qu'il n'y a pas de récit politique autour du pacte social. « *On n'a plus d'objectifs puisque le modèle social n'est plus à construire et, par conséquent, il n'y a plus de récit collectif. On ne sait donc plus que, grâce à ce modèle social, on a allongé la durée de vie. On ne voit plus que ce qui ne marche pas. Il faudrait d'abord regarder le chemin parcouru pour pouvoir ensuite remettre du mouvement, se battre pour l'élargissement de ce modèle social. Les modèles sont certes vieillissants mais c'est parce qu'ils ont rempli leurs missions qu'ils ont besoin d'être rénovés et c'est parce que le pacte social fonctionne qu'il faut réinventer un horizon, fixer de nouveaux objectifs, redonner du sens à la solidarité.* »

L'histoire de la protection sociale ne s'arrête pas en 2011. ●

> "On ne sait plus que, grâce à ce modèle social, on a allongé la durée de vie."
>
> **Jean Viard**

> "C'est parce qu'il y a du collectif, de la solidarité, que les Français imaginent pouvoir s'en affranchir, s'autofinancer, choisir leurs services."
>
> **François Ewald**

Comprendre —

Quelles pistes proposer pour un pacte social équilibré, pérenne et dans lequel les citoyens pourraient de nouveau croire et se projeter ? Comment assimiler les nouvelles données et les changements que connaît notre société sans sacrifier les acquis ? **Que signifie, en somme, « réinventer » le pacte social ?**

Des citoyens à reconquérir

La nécessité de réinscrire le pacte social dans le discours du politique et des organismes de protection sociale apparaît comme l'un des premiers leviers pour le faire vivre. Pour Marie-José Forissier, la transparence, la communication conditionnent aujourd'hui la réussite de tout projet collectif : *« Le temps de l'opacité est révolu. La confiance ne marche pas à sens unique et la communication entre les deux parties est un élément essentiel auquel il est impossible de se dérober. Les dirigeants qui se cachent sont voués à l'échec. »* Cette question des « liens » entre les Français, d'une part, et les organismes sociaux, les dirigeants et les systèmes de protection sociale, d'autre part, est bel et bien au cœur des échanges de ce colloque.

INFORMER POUR REMETTRE LE PACTE SOCIAL EN PERSPECTIVE

« Le pacte de solidarité est un pacte de citoyens que l'on est en train de transformer en pacte de consommation, s'inquiète Jean-Paul Delevoye. *Il faut renforcer la confiance dans le collectif. L'opacité dans laquelle se réfugient les entreprises ou les organismes est coupable. Il faut redonner confiance en soi, réveiller la citoyenneté. »* La bataille de la confiance auprès des entreprises, des syndicats, des retraités, des cotisants passe ainsi par la reconnaissance et la mise en œuvre du droit à l'information, ce droit donnant de la proximité et permettant de lutter contre l'isolement, d'être dans l'accompagnement. Nicolas Bouzou ajoute que *« la question de l'information et de la transparence implique en même temps celle de l'exemplarité. La crise de confiance des Français – pour les institutions, pour les politiques – trouve là sa source »*. Ainsi, pour que les citoyens aient confiance dans le système de la protection sociale, pour qu'ils puissent imaginer un avenir, il faut informer, communiquer clairement, replacer le pacte social dans le récit collectif et le discours médiatique. D'autant que l'information, la transparence et la vérité constituent une attente forte du public.

CONJUGUER SOLIDARITÉ ET PROXIMITÉ

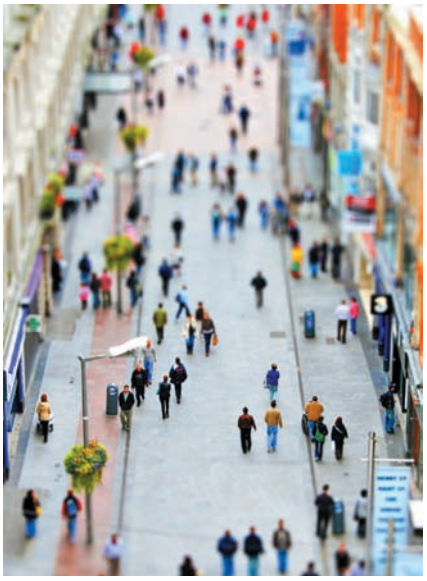
Être informé, savoir où l'on va, relève chez les individus d'un besoin d'autodétermination. Leurs inquiétudes manifestent leur désir de protection. *« Les Français sont inquiets mais ils ne sont ni démotivés ni désengagés*, précise Marie-José Forissier. *Pour preuve, le taux de satisfaction ou de fierté des salariés pour leur entreprise, vis-à-vis de laquelle ils ont des attentes très fortes. »* Pour preuve aussi, un certain nombre de valeurs qu'ils ne souhaitent pas sacrifier sur l'autel d'une société de services. *« Dans ce qu'ils souhaitent transmettre à leurs enfants, ils citent en premier le courage, le sens de l'effort. Les jeunes, de leur côté, ne sont pas prêts, je crois, à casser la solidarité : ils sont impatients, irrités par*

> "Le temps de l'opacité est révolu. La confiance ne marche pas à sens unique et la communication entre les deux parties est un élément essentiel auquel il est impossible de se dérober."
>
> **Marie-José Forissier**

la cascade hiérarchique, ce qui ne veut pas dire qu'ils ne veulent pas un patron qui donne le cap, une protection sociale, etc. » Les micro-trottoirs réalisés pour le colloque montrent que les Français continuent de voir dans les régimes de retraite un rôle de régulateur social. Un régulateur social qu'ils ont du mal à s'approprier. Quel modèle proposer, par conséquent ? « *Il faut se demander ce qui est du ressort de l'assurance et de la solidarité. Par exemple, une maladie comme le cancer relèvera de la solidarité. Les conséquences d'une chute de ski, de l'assurantiel* », suggère Nicolas Bouzou pour imaginer de nouveaux modèles. Une distinction entre assurance et solidarité qui ne satisfait pas François Ewald : « *Une assurance, c'est toujours du collectif. Depuis deux siècles, nos sociétés s'organisent autour de l'assurance avec des formes différentes. Il faut penser la protection sociale dans cette histoire de l'assurance ; faire naître des assurances nouvelles.* » La nécessité de diversifier les modèles est en revanche moins polémique : il faut s'adapter, trouver des solutions pour conjuguer protection et proximité.

S'ADAPTER AUX NOUVELLES ÉCHELLES

La définition sociale de l'individu a changé : il ne se définit plus comme appartenant à la nation ou comme citoyen mais il affirme son identité à partir de ses affinités, de ses groupes



d'amis, de ses choix. Il y a donc un changement d'échelles. On est passé d'une population française que l'on pouvait appréhender globalement à des groupes d'individus. On est entré dans l'ère du « micro » (microcrédit, microsociété, microcosme) et du « multi ». « *Nous vivons dans une société de multi-appartenance*, analyse Jean Viard. *Auparavant, on passait notre vie au travail. Aujourd'hui, la construction de nos liens sociaux s'effectue en bien d'autres occasions. On appartient à plusieurs communautés en même temps. C'est une société de niches (les femmes seules, les jeunes, les travailleurs à temps partiel…) plutôt que de classes. Les structures actuelles ne sont pas adaptées à ces nouvelles échelles.* » La protection sociale a d'abord connu un mouvement visant à englober tous les salariés et à ne plus prendre en compte, par exemple, l'appartenance à une branche professionnelle, le statut cadre ou non-cadre. Il s'agissait de lutter contre les inégalités. Aujourd'hui, les politiques à l'échelle nationale suscitent des inégalités ou en tout cas le sentiment d'exclusion. « *Il faut s'attacher à la question de la représentativité. Le décalage que l'on a évoqué plus tôt est lié à la non-reconnaissance* », ajoute Jean Viard.

Corollaire de la proximité, le localisme. « *Une politique pour l'ensemble du territoire peut avoir de bons effets dans certaines régions, de mauvais dans d'autres. On n'explore pas assez la question de la décentralisation*, estime Nicolas Bouzou. *Or, il y a des régions avec 4 % de croissance, d'autres avec 2 %.* » Il faudrait retisser du lien entre l'économique et le social ; revisiter les bases du financement collectif, peut-être, sur du local. « *Les systèmes de protection obéissent à des logiques d'adaptation*, note Jean Viard. *Il ne faut pas réinventer le pacte social mais l'adapter.* » Un exercice auquel se livrent, depuis leur création, les régimes complémentaires. ●

Parcours —

Denis Gindre a dirigé une importante entreprise industrielle lyonnaise. **Patrice Sacquepée** a été ouvrier de l'imprimerie dans le Nord de la France. Pour tous les deux, l'engagement dans le paritarisme représente une contribution aux grands équilibres de la société.

Contribuer à la vie

Denis Gindre, Medef
« La vie économique et sociale ne doit pas échapper à ses acteurs »

Pour Denis Gindre, 66 ans, président d'une caisse de retraite complémentaire depuis plus de 18 ans, vice-président de la commission sociale de l'Agirc et de la commission de coordination de l'action sociale Arrco, l'engagement est un acte civique.

Denis Gindre a passé 32 ans à la tête d'une importante société internationale de métallurgie. *« Mon entreprise se trouvait en périphérie lyonnaise, derrière l'aéroport de Saint-Exupéry, dans une zone industrielle un peu excentrée. Le Medef cherchait des volontaires pour les différents mandats qu'il détient. J'ai été heureux d'accepter de nouvelles responsabilités et de saisir l'opportunité de sortir d'un certain isolement afin de nouer de nouvelles relations avec mes pairs. Une nécessité lorsque l'on dirige une entreprise. »* Très vite, les mandats se succèdent : un premier mandat à la commission paritaire des Assédic, un second dans un grand groupe de protection sociale lyonnais, en 1986, puis la présidence de l'Union des industries de la métallurgie du Rhône, de 1988 à 1992.

À 49 ans, Denis Gindre prend la présidence de la prévoyance et de l'institution de retraite Agirc du groupe de protection sociale. *« C'était juste avant les réformes de 1994 qui définiront les nouvelles frontières de la prévoyance et de la retraite. »*

Son moteur ? *« Le civisme ! Vous attendez de votre syndicat patronal qu'il vous défende et de son côté votre syndicat a besoin de vous. »* Cela sert aussi la cause de l'entreprise. *« Quand vous voulez développer votre entreprise, il faut aussi s'occuper de son environnement. Si vous ne participez pas à la vie économique, vous ne pouvez pas vous plaindre quand cela ne va pas. »*

Après avoir vendu son entreprise en 2007, Denis Gindre multiplie ses engagements. Il devient administrateur de l'Arrco et également de la Cnav. Depuis 2000, il est aussi vice-président de la commission sociale de l'Agirc et, depuis 2009, vice-président de la commission de coordination de l'action sociale de l'Arrco. En 2010, il prend la présidence d'une clinique gériatrique – « Les Sources » – à Nice, qui a été créée par les caisses Agirc.

Qu'est-ce qui le motive ? *« Je trouve intéressant, quand on évolue en âge, de s'occuper de sujets qui intéressent moins les actifs. La retraite et le vieillissement concernent pourtant 15 millions de personnes en France ! Comment vont-elles vivre, travailler, vieillir demain ? »*

Le fonctionnement des institutions lui inspire des réflexions : *« Un groupe de protection sociale régional se gère comme une entreprise : il faut distinguer la gestion du local de la gestion du national. Au GIE, à Paris, la gestion a une dimension plus politique. Quoi qu'il en soit, ce que nous cherchons tous, c'est à assurer la pérennité des régimes. Des problèmes peuvent se poser dans les années qui viennent avec la cohabitation entre actifs et retraités. C'est pourquoi il faut que des plus jeunes viennent prendre des responsabilités dans les groupes de protection sociale et s'intéressent à ces problèmes de société. »*

Denis Gindre concède que les groupes de protection sociale constituent un univers complexe. *« Cela demande de la patience et de la persévérance. »* Des vertus qui animent cet amateur de vélo qui, régulièrement, affronte le col du Ventoux. *« Si nous n'arrivons pas à faire vivre le paritarisme, cela donnera un prétexte à l'État pour intervenir et ce sera, une fois de plus, une partie de la vie économique et sociale qui échappera à ses acteurs. Il nous faut continuer à montrer l'exemple. »* ●

sociale et économique

Patrice Sacquepée, FO
« Il faut combler un déficit d'information »

À 48 ans, Patrice Sacquepée est ce que l'on peut appeler un « jeune » administrateur. Secrétaire général de la fédération Force ouvrière du livre, il est administrateur d'une caisse de retraite Arrco depuis plus de 20 ans.

« Devenir administrateur n'était pas un objectif », souligne d'emblée Patrice Sacquepée. Conducteur sur rotatives, il a longtemps travaillé dans une grande imprimerie du Nord de la France. Pour ce passionné de moto, le syndicalisme et la politique avaient peu de place dans une famille marquée par la figure du père, militaire de carrière. *« Mais dès que je suis entré dans la vie professionnelle, il m'a été impossible de ne pas m'intéresser à la vie de l'entreprise. »*

Très vite, il est remarqué par des délégués du syndicat FO. Son charisme séduit. Il n'a que 28 ans quand on lui propose de devenir administrateur. Il se souvient encore de la présentation du poste : « Nous pensons que tu as les compétences. Ne t'inquiète pas, tu ne seras pas seul… » *« J'ai accepté sans bien savoir où je mettais les pieds. Au départ, cela flatte votre égo. Mais, en fait, j'ai dû affirmer seul mon leadership dans mon groupe de retraite complémentaire… Et j'ai peu à peu découvert ce monde. »*

Patrice Sacquepée est alors membre des conseils d'administration de la prévoyance et de la retraite. Au bout de trois ans, il est nommé président de la caisse de retraite de son groupe. *« C'est l'époque où l'on commence à parler de régime unique et de rapprochement des caisses. »* À 37 ans, il quitte les rotatives et devient permanent syndical. Il est aujourd'hui administrateur d'une caisse de retraite Arrco, également président d'une caisse de prévoyance et membre de la commission d'action sociale. Après 20 ans d'engagement, il n'éprouve aucun regret : *« Si mon syndicat me demandait d'arrêter mes mandats, je dois reconnaître que ce serait difficile. Je me suis beaucoup investi pendant toutes ces années. J'ai aussi appris énormément de choses. Toutes les réunions au sein des caisses et du groupe m'ont permis d'élargir mes connaissances. Je rencontre des gens d'horizons différents avec des parcours intéressants. Je suis désormais plus à l'écoute des problématiques de la gestion des entreprises. À la commission de l'action sociale, nous mesurons la détresse de certaines personnes. Il y a beaucoup de situations de surendettement chez les actifs, des difficultés de reconversion pour les chômeurs et d'isolement pour les plus âgés. Nous essayons d'apporter des réponses. »*

Outre la question sociale, Patrice Sacquepée pointe un autre centre d'intérêt : *« Il reste beaucoup à faire en matière de communication et d'information sur les droits des salariés. Il y a un véritable déficit d'information sur les retraites. Il faut que l'on explique le rôle du paritarisme dans la gestion des retraites. »*

Est-il inquiet pour l'avenir du régime ? *« On a toujours su prendre les bonnes décisions au bon moment, même si les marges de manœuvre sont de plus en plus minces. Mais il faudra trouver d'autres sources de financement… »* Il souligne quelques désappointements : *« Il y a une uniformisation de la réglementation qui gomme les différences. Je souhaiterais que les caisses puissent développer des actions en fonction des métiers qu'elles représentent. Nous sommes dans un régime quasiment unique. On se distingue seulement par l'action sociale. »* Il s'interroge aussi sur la relève : *« Les jeunes ne sont pas indifférents à la problématique des retraites. Mais comment faire pour les attirer ? Je pense que c'est l'un des rôles des organisations syndicales de préparer les futurs administrateurs. Quant à moi, tant que je peux apporter quelque chose, je continue… »* ●

Le recouvrement des cotisations —

Les cotisations payées à l'Agirc et à l'Arrco servent à la fois à inscrire les points de retraite aux comptes des cotisants et à financer les pensions des retraités : c'est le principe de la répartition adopté par les régimes de retraite complémentaire. Il est donc très important que les cotisations soient payées avec ponctualité par les entreprises. En cas de difficultés, certaines dispositions peuvent cependant être prises par l'Agirc et l'Arrco qui souhaitent privilégier les règlements à l'amiable plutôt que les démarches contentieuses.

Un parcours très balisé

Les cotisations sociales relatives aux retraites complémentaires sont versées par l'employeur, à la fois pour le compte de l'entreprise (part patronale) et pour le compte des salariés (les sommes sont déduites des salaires bruts), sur la base des éléments de rémunération. Alimentant le financement du système de retraite par répartition, ces cotisations servent au paiement des pensions. Leur recouvrement total dans les délais prévus est donc une nécessité puisqu'il conditionne le versement des pensions des personnes retraitées. En contrepartie, les cotisations versées donnent droit à des points de retraite complémentaire, comptabilisés chaque année sur le compte retraite du salarié. Ses points sont conservés quel que soit, par la suite, son parcours professionnel.

L'APPEL DES COTISATIONS

De façon trimestrielle ou plus rarement de façon mensuelle, l'employeur déclare la masse salariale par catégorie professionnelle et procède au versement des cotisations. C'est la « déclaration unifiée de cotisations sociales »(Ducs).

Le versement des cotisations donne lieu à des régularisations annuelles effectuées par les institutions de retraite complémentaire. Pour chaque année « n », l'employeur doit, avant le 1er février « n+1 », sous peine de pénalités, déclarer nominativement les salaires versés pour l'ensemble de ses salariés : c'est la « déclaration annuelle des données sociales (DADS) ».

À partir de ces informations, les institutions de retraite complémentaire vérifient le solde des cotisations dues par l'entreprise et les enregistrent dans leurs bases

Dématérialisation

Déclarations sociales sur Internet

→ **La dématérialisation des déclarations sociales est préconisée pour sa souplesse et sa rapidité d'exécution.** Les organismes de protection sociale ont mutualisé leurs moyens pour créer www.net-entreprises.fr, site officiel de déclarations sociales sécurisé et entièrement gratuit. Deux déclarations intéressent les institutions de retraite complémentaire : la **Déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U) et la Déclaration unifiée de cotisations sociales (Ducs).** 1,35 millions de DADS-U dématérialisées ont été réceptionnées en 2011. Plus de 710 000 net-Ducs et Ducs par échange de fichiers informatisés ont été reçues à l'échéance de juillet 2011 (4,6 Mds € de télérèglements).

Chiffres clés

- **34,87 milliards d'euros** de cotisations ont été versés par les entreprises à l'Arrco, en 2010 et **16,50 milliards d'euros** à l'Agirc.
- **18 milliards d'euros** de cotisations ont été versés par télérèglement ou par virement bancaire en 2010.
- Pour 2010, année de crise économique, près de **59 000 entreprises** ont été victimes de défaillances de paiement de leurs cotisations aux organismes de retraite complémentaire.

de données. Elles procèdent ensuite, le cas échéant, à des régularisations.

L'ENCAISSEMENT DES COTISATIONS

Les entreprises disposent d'un délai d'un mois, à compter de la date d'exigibilité, pour payer leurs cotisations. Pour faciliter leurs démarches, les régimes ont promu des moyens de paiement modernes : virement bancaire, télérèglement, prélèvement à l'échéance, chèque emploi-service pour les entreprises de moins de 10 salariés...

LA GESTION DES PRÉCONTENTIEUX

Quand une entreprise n'est pas en mesure d'honorer le paiement de ses cotisations, elle peut solliciter un délai de paiement auprès de son institution d'adhésion. Lorsqu'un délai est accordé, un mode de recouvrement adapté aux spécificités de l'entreprise est recherché. D'une façon générale, les démarches amiables (courriers, relances téléphoniques, lettres de rappel) sont privilégiées avant toute procédure de contentieux. Des majorations de retard sont calculées dès que le délai de paiement d'un mois est dépassé. De façon très exceptionnelle, les institutions peuvent accorder la remise de ces majorations.
En prévision d'une possible action contentieuse, les institutions sont tenues, lorsque le montant le justifie, d'entreprendre dans le même temps une démarche d'inscription de privilège *(voir encadré)*.

Définition

L'inscription de privilège

Les institutions de retraite complémentaire sont susceptibles de prendre une « inscription de privilège » pour garantir leurs créances. Cela signifie qu'elles bénéficient d'un droit, de par la nature des créances, à être remboursées en priorité par rapport à d'autres créanciers.

L'ACTION CONTENTIEUSE

En l'absence de réaction de l'entreprise à la suite de l'envoi de la lettre de rappel, une mise en demeure est adressée par lettre recommandée. Elle marque l'engagement d'une action contentieuse (assignation, injonction de payer). Celle-ci doit être entamée dans les huit mois suivant la date limite de paiement et présente un caractère obligatoire dès lors que la dette totale atteint 1 000 €.
Lorsque le jugement du tribunal exige la liquidation ou le redressement de l'entreprise, l'institution Agirc ou Arrco doit déclarer les créances de l'entreprise au mandataire ou à l'administrateur désigné par le tribunal pour représenter les créanciers.

LE CAS D'IRRÉCOUVRABILITÉ

Malgré les diligences requises, les créances s'avèrent parfois définitivement irrécouvrables. Lorsqu'une entreprise est déclarée insolvable, ses comptes sont clôturés par les institutions de retraite complémentaire et les montants non recouvrés sont admis en non-valeur si toutes les diligences requises ont bien été effectuées. ●

Allocations de retraite complémentaire —

Cette fiche pratique explique le nouveau dispositif de majorations familiales défini par l'accord du 18 mars 2011.

Les majorations familiales Agirc et Arrco

Dans un souci d'harmonisation des réglementations Agirc et Arrco, les partenaires sociaux ont défini, par accord du 18 mars 2011, un nouveau dispositif de majorations familiales applicable aux allocations de retraite complémentaire (droits directs et de réversion) liquidées à compter de 2012.
Il existe désormais, dans chacun des régimes, une majoration pour enfant(s) à charge et une majoration pour enfants nés ou élevés[1].

(1) Les définitions des enfants pris en compte figurent à l'annexe 2 de la circulaire Agirc-Arrco 2011-10-DRE du 7 juillet 2011.

Majoration pour enfant(s) à charge

Une majoration de 5 % pour chaque enfant à charge est susceptible de s'appliquer sur les droits de l'ensemble de la carrière d'un participant, quel que soit le nombre d'enfants. Elle est supprimée au fur et à mesure que les enfants cessent d'être à charge. Un enfant à charge à la date d'effet de la retraite peut arrêter de l'être et le devenir à nouveau dans la limite de son 25e anniversaire.
En cas de réversion, cette majoration s'applique aux droits du conjoint survivant et des ex-conjoints divorcés non remariés pour les seuls enfants du participant décédé qui sont également enfants du bénéficiaire et à la charge de ce dernier.

Majoration pour enfants nés ou élevés

À L'AGIRC

→ **Carrière postérieure au 31 décembre 2011 :** la majoration est de 10 % pour trois enfants et plus.

→ **Carrière antérieure au 1er janvier 2012 :** la majoration est de 8 % pour trois enfants, 12 % pour quatre enfants, 16 % pour cinq enfants, 20 % pour six enfants, 24 % pour sept enfants et plus.

À L'ARRCO

→ **Carrière postérieure au 31 décembre 2011 :** la majoration est de 10 % pour trois enfants et plus.

→ **Carrière comprise entre le 1er janvier 1999[2] et le 31 décembre 2011 :** la majoration est de 5 % pour trois enfants et plus.

→ **Carrière antérieure au 1er janvier 1999 (anciens régimes Arrco) :** les majorations pour enfants nés ou élevés sont susceptibles de s'appliquer sur les droits inscrits par les institutions dont le règlement prévoyait de telles majorations, ainsi que sur les droits assimilés (chômage, incapacité de travail, service militaire).
En cas de réversion, les majorations Agirc et/ou Arrco sont attribuées pour les enfants du participant décédé, même s'ils n'ont aucun lien de parenté avec le bénéficiaire.

(2) Date de mise en place du régime unique Arrco.

Modalités d'application et de calcul des majorations

À L'AGIRC ET À L'ARRCO

La situation des enfants doit être vérifiée à la date d'effet de la retraite complémentaire. Les enfants mort-nés sont pris en compte mais pas ceux nés après la liquidation.
Les majorations pour enfant(s) à charge et pour enfants nés ou élevés ne pouvant s'appliquer concomitamment, c'est la plus favorable des deux qui est attribuée. Si le participant a au moins trois enfants dont plusieurs sont à charge et que la majoration pour enfants à charge est la plus avantageuse, l'intéressé bénéficiera d'abord de cette dernière ; puis la majoration pour enfants nés ou élevés se substituera à celle-ci dès que ses enfants ne seront plus à charge ou lorsqu'elle sera devenue moins avantageuse.

À L'AGIRC

Les majorations pour enfant(s) à charge et pour enfants nés ou élevés sont calculées sur les droits du participant, en tenant compte des coefficients d'anticipation[3] éventuellement appliqués.

En cas de réversion, elles sont calculées en tenant compte du taux de la réversion (60 %).

EXEMPLE :

→ Droits du participant décédé = 1 000 points.
Majoration applicable = 10 %.
• Réversion : 1 000 x 60 % (taux de réversion) x 0,4233 € (valeur du point) = 253,98 €.
• Majoration : (1 000 x 60 % x 0,4233) x 10 % = 25,40 €.

En cas de pluralité d'ayants droit, la majoration est affectée du coefficient de partage.

À L'ARRCO

Ces majorations sont calculées sur les droits de base du participant, sans tenir compte des coefficients d'anticipation[3] éventuellement appliqués.

En cas de réversion, elles sont calculées sur la base d'un taux à 100 %.

EXEMPLE :

→ Droit du participant décédé = 1 000 points.
Majoration applicable = 10 %.
• Réversion : 1 000 x 60 % (taux de réversion) x 1,2135 (valeur du point) = 728,10 €.
• Majoration : (1 000 x 100 % x 1,2135) x 10 % = 121,35 €.

En cas de pluralité d'ayants droit, la majoration est affectée du coefficient de partage. Les majorations pour ancienneté des anciens règlements sont exclues des bases de calcul de la majoration pour enfant(s) à charge.

(3) Les montants des retraites des salariés ne remplissant pas toutes les conditions pour bénéficier de leur retraite complémentaire avant 65 ans sont minorés.

Plafonnement des majorations pour enfants nés ou élevés

Le montant total des majorations est plafonné à 1 000 € par an et par régime, quelle que soit la durée d'appartenance au régime, distinctement pour les droits directs et les droits de réversion servis à un même allocataire. Ce montant est revalorisé chaque année comme le point de retraite. Il existe toutefois des exceptions au plafonnement.

EXEMPLE :

→ M. Dupont, père de 5 enfants de plus de 25 ans, a exercé une activité salariée au sein de la société Leclerc du 1er janvier 1999 au 30 mars 2012. Ses droits sont validés par Malakoff Médéric Retraite Arrco.

Formule de calcul de la majoration pour enfants nés ou élevés :

Nombre de points de retraite
x
valeur du point
x
taux de majoration

La valeur du point de retraite Arrco au 1er avril 2011 s'élève à 1,2135 €.

Calcul de la majoration pour enfants nés ou élevés	Montant brut annuel en euros
Période du 01/01/1999 au 31/12/2011	
Calcul : 1 442,50 x 1,2135 € x 5 %	87,52
Période du 01/01/2012 au 30/03/2012	
Calcul : 36,05 x 1,2135 € x 10 %	4,37
Total majorations	**91,89**

EN SAVOIR + :
www.agirc-arrco.fr
Circulaire Agirc-Arrco 2011-10-DRE du 7 juillet 2011 et annexes, Instruction Agirc-Arrco 2011-115-DRE du 17 octobre 2011.

Observatoire des Retraites —

En 2011, le jury de l'Observatoire des Retraites, qui souhaitait faire connaître des travaux d'un grand intérêt, a décidé de décerner un prix de thèse et deux prix d'encouragement.

Trois thèses récompensées en 2011

Le Prix 2011 de l'Observatoire des Retraites récompense la thèse d'économie de Manuel Plisson, sur l'assurabilité de la dépendance. La thèse d'économie de Salah-Eddine Benjelloun sur les effets redistributifs des régimes de retraite marocains et la thèse de droit de Jean de Calbiac consacrée aux avantages sociaux des dirigeants d'entreprise reçoivent un prix d'encouragement.

THÈSE 1 : ASSURABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT DE L'ASSURANCE DÉPENDANCE

Pourquoi aussi peu de personnes s'assurent-elles contre un risque aussi grave que la dépendance ? Pour répondre à cette question, Manuel Plisson, *risk manager* chez Aviva Europe, étudie les expériences américaines et françaises, les deux pays où l'assurance dépendance est quelque peu développée. Sa thèse illustre de façon passionnante le raisonnement qui permet à un organisme assureur d'analyser un risque nouveau.

La dépendance est-elle assurable ? La dépendance constitue-t-elle un risque ou une certitude ? Dans le premier cas, elle relèverait de l'assurance, dans le second, de l'épargne au plan individuel et de la Sécurité sociale au plan collectif. La probabilité que ce risque survienne peut-elle être mesurée ? Les coûts futurs de la prise en charge à domicile et de l'hébergement sont-ils prévisibles ? Y a-t-il « anti sélection » ? Dans ce cas, seuls s'assureraient ceux qui ont de fortes chances de devenir dépendants, ce qui empêcherait toute mutualisation avec ceux qui ne le seront jamais. Finalement, l'auteur estime que la dépendance constitue bien un risque assurable.

Si la dépendance est assurable, pourquoi y a-t-il si peu d'assurés ? Le problème viendrait-il de l'offre d'assurance? C'est l'occasion d'examiner le marché français, dominé par cinq organismes assureurs, dont l'AG2R qui a joué un rôle de pionnier dans ce domaine. Cette offre prend la forme de rentes forfaitaires, ce qui écarte le risque de dérive des coûts pour l'assureur et le laisse à la charge de l'assuré. Aux États-Unis, les deux premières compagnies qui s'étaient lancées sur le marché au début des années 1990 proposaient des contrats couvrant les frais réels sans limite. Elles ont rapidement fait faillite et les assureurs outre-Atlantique prévoient désormais des plafonds de remboursement. Face à l'offre, y a-t-il une demande ? Oui. Elle est principalement le fait d'ouvriers et d'employés – plutôt de sexe féminin –, trop riches pour être totalement pris en charge par l'aide publique, trop pauvres pour faire face à des coûts qui peuvent dépasser 5 000 € par mois en cas de dépendance totale. S'assurer paraît nécessaire et permet d'espérer ne pas être obligé de sacrifier son patrimoine. D'autant que le coût de l'assurance demeure modéré, surtout si l'on souscrit jeune à un contrat collectif. Ce qui conduit l'auteur à plaider en faveur d'une prise en charge dans le cadre de la prévoyance en entreprise.

Alors, pourquoi l'assurance dépendance ne parvient-elle pas à intéresser plus de 10 % environ des plus de 40 ans ? Pour deux raisons, principalement : l'absence de décision politique et un régime fiscal défavorable par rapport à celui de l'assurance vie.

THÈSE 2 : UNE PREMIÈRE ÉVALUATION DES RÉFORMES DES RETRAITES AU MAROC

Fondateur du cabinet *Astrolabe consulting*, spécialisé en économie des retraites, Salah-Eddine Benjelloun, docteur en économie et en mathématique et ingénieur, s'appuie sur une longue expérience professionnelle.

“Pourquoi l’assurance dépendance ne parvient-elle pas à intéresser plus de 10 % environ des plus de 40 ans ?”

À partir d’un très important travail de recueil de données, l’auteur a modélisé les quatre régimes de retraite marocains en prenant en compte toute l’évolution de leurs règles et défini des carrières types à partir des données réelles. L’outil ainsi constitué permet d’évaluer la viabilité financière des régimes, les situations individuelles et l’impact des mesures prises ou envisagées. S’ajoute une évaluation des fonds de réserve et de leur allocation stratégique d’actifs.

Le débat marocain est dominé par la nécessité d’adapter les régimes à une évolution démographique très rapide, caractérisée à la fois par l’augmentation de l’espérance de vie et par la baisse de la fécondité, dans un contexte de sous-emploi. La thèse de Salah-Eddine Benjelloun confirme la nécessité de trouver de nouveaux équilibres financiers. Elle a aussi le très grand mérite de démontrer que *« le système fourmille de dispositions apparemment généreuses, mais qui aboutissent, en fait, à favoriser les plus aisés »* et que certaines réformes envisagées pourraient accroître cette redistribution à l’envers. L’auteur plaide pour que les réformes constituent au contraire l’occasion d’améliorer l’équité intra et intergénérationnelle du système, ce qui faciliterait le consensus nécessaire à leur acceptation.

THÈSE 3 : LES AVANTAGES SOCIAUX DES DIRIGEANTS D’ENTREPRISE

Avocat spécialisé dans le droit de la protection sociale et des rémunérations complémentaires au sein du cabinet Fromont Briens, Jean de Calbiac s’attaque à un sujet passionnel : certaines « retraites chapeau » et autres « articles 39 »[1] qui ont défrayé la chronique ces dernières années ont conduit à des lois qu’il qualifie d’émotionnelles, lois qui ont encore accru l’incohérence dans ce domaine.

Sa thèse montre en effet que la situation des dirigeants d’entreprise emprunte à la fois au droit des sociétés et au droit du travail. Le droit des sociétés protège l’entreprise. Il lui permet d’accorder des avantages aux dirigeants mais aussi de leur retirer de manière discrétionnaire. Le droit du travail, au contraire, protège collectivement les salariés, incitant les dirigeants à se faire reconnaître la qualité de salariés. D’où une situation incohérente qui incite l’auteur à plaider en faveur de l’élaboration d’un statut clairement défini du dirigeant social, comparable à celui du commerçant ou du salarié. ●

(1) Régimes à prestations définies.

Les lauréats

→ De gauche à droite : M. Arnauld d’Yvoire (secrétaire général de l’Observatoire des Retraites), M. Manuel Plisson, M. Salah-Eddine Benjelloun, M. Jean de Calbiac et M. Philippe Langlois (président du jury).

Manuel Plisson
« Assurabilité et développement de l’assurance dépendance »
Thèse de doctorat : Sciences économiques, Université Paris Dauphine, 2009. www.dauphine.fr

Salah-Eddine Benjelloun
« Une première évaluation des réformes des retraites au Maroc »
Thèse de doctorat : Sciences économiques, Université Paris Dauphine, 2009.

Jean de Calbiac
« Les avantages sociaux des dirigeants d’entreprise »
Thèse de doctorat : Droit social, Université Panthéon-Assas, 2010.

Retraite « chapeau » —

Par un arrêt du 31 mai 2011[1], la Cour de cassation rappelle que, dans un régime à prestations définies, il n'existe pas de droit acquis au bénéfice d'une quote-part de pension en cas de rupture du contrat de travail avant l'âge de la retraite. Pour la première fois, elle pose le principe de la réparation du préjudice résultant de la perte d'une chance de pouvoir bénéficier un jour de cette retraite « chapeau ».

Une personne licenciée peut-elle prétendre à un dédommagem

Un cadre dirigeant de la profession bancaire, licencié par son employeur, demande au juge la réparation du préjudice qu'il estime avoir subi compte tenu d'un licenciement abusif et de la perte d'une chance de bénéficier de la retraite « chapeau ». Cette dernière, dont la souscription est prévue par la convention collective, est subordonnée à une double condition : être présent dans l'entreprise jusqu'à l'âge de la retraite et justifier d'une ancienneté de 15 ans. Son départ prématuré de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur, l'a donc privé de la perspective de recevoir un complément de retraite.

LA PERTE DE CHANCE APPELLE RÉPARATION

Si les juges du fond admettent l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, ils rejettent cependant le dédommagement de l'ancien salarié au titre de la perte de chance. Ils considèrent en effet que le salarié doit être présent dans l'entreprise au moment du départ en retraite et que le demandeur justifie d'une ancienneté inférieure à deux ans. Ils relèvent également que la retraite supplémentaire résulte de l'engagement unilatéral de l'employeur et soulignent son financement exclusivement patronal. Dès lors, le demandeur ne « *saurait prétendre avoir perdu, du fait de son licenciement, la chance de bénéficier de cet avantage différé* ». Estimant ces motifs inopérants, le requérant forme un pourvoi à l'encontre de l'arrêt de la cour d'appel et demande à la Cour de cassation de statuer sur la question de droit suivante : le salarié qui ne peut, du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, bénéficier de la retraite d'entreprise, subit-il un préjudice qui doit être réparé ?

En droit civil, le droit à réparation est subordonné à l'existence d'un préjudice actuel ou futur. Pour la jurisprudence, la perte d'une chance réelle et sérieuse constitue un préjudice certain, appelant réparation. À titre d'exemple, est indemnisée la perte de chance de gagner un procès par la faute d'un avocat qui n'a pas fait appel dans les délais requis. Dans ce cas, il y a bien perte actuelle puisque, passés les délais de recours, le justiciable ne peut plus faire appel. Pour autant, quand bien même il aurait fait appel, le plaideur n'était pas sûr de gagner. La réalisation d'une chance n'étant par définition jamais certaine, la réparation ordonnée par le juge ne peut être que partielle. Elle est appréciée au cas par cas, en fonction des circonstances, en partant du principe que la chance perdue valait quelque chose. En matière de prévoyance, la Cour de cassation a récemment jugé que le manquement d'une entreprise à son obligation d'information et de conseil a causé la perte d'une chance sérieuse pour l'un de ses anciens salariés licenciés de souscrire un nouveau contrat d'assurance décès au profit de son épouse[2].

DES PRESTATIONS DE RETRAITE NON GARANTIES

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, peut-on considérer que l'ancien cadre a été

Définition

Régimes à prestations définies

→ **Les régimes à prestations définies complètent les retraites versées par la Sécurité sociale** et les régimes complémentaires Agirc et Arrco. L'entreprise, qui finance en général ces dispositifs, verse une retraite supplémentaire fixée à l'avance et indépendante du montant de la retraite versée par les régimes obligatoires. Elle peut aussi s'engager sur un niveau de retraite global, c'est-à-dire un taux de remplacement exprimé en pourcentage des derniers salaires d'activité. Ces derniers sont appelés régimes différentiels ou régimes « chapeau ». Sous certaines conditions, ils bénéficient d'un régime social et fiscal favorable.

ent

victime de la disparition de la probabilité d'une retraite supplémentaire, ce qui ouvrirait un droit à réparation ? Pour le demandeur, le régime en cause est un avantage conventionnel qui lui est individuellement acquis par assimilation à une rémunération différée. Dès lors, la perte de ses droits acquis justifie nécessairement une indemnisation proportionnelle au temps de présence dans l'entreprise, son départ avant l'âge de la retraite important peu. La qualification par la cour d'appel *« d'avantage différé »* implique que le salarié ait acquis une quote-part de droits devant donner lieu à l'allocation de dommages et intérêts.

La Cour de cassation rejette très clairement cet argumentaire. Elle rappelle tout d'abord les caractéristiques du régime en cause: un régime de retraite à prestations définies, qui a pour objet de procurer à une catégorie de salariés, en contrepartie d'un travail accompli au service de l'employeur, un avantage consistant en la garantie, sous condition de leur présence dans l'entreprise jusqu'à l'âge de la retraite, du versement d'un complément de pension de retraite qui ne peut être individualisé qu'au moment de son règlement[3]. Un tel régime, poursuit-elle, ne confère au salarié aucun droit acquis à bénéficier d'une quote-part de la pension en cas de rupture de son contrat de travail avant l'âge de la retraite. Cette solution confirme la jurisprudence antérieure selon laquelle les prestations de retraite, *« quoique définies, ne sont pas garanties »*[4]. En conséquence, un salarié qui quitte l'entreprise peut perdre tout droit à prestations[5].

UNE JURISPRUDENCE CIRCONSCRITE AUX LICENCIEMENTS ABUSIFS

Sur le terrain de la perte de chance proprement dite, la Cour de cassation donne en revanche raison à l'ancien cadre pour lequel il résultait de la reconnaissance du licenciement sans cause réelle et sérieuse que *« cette perte de chance était suffisamment sérieuse pour donner lieu à indemnisation »*. Sans davantage motiver sa décision, prenant le contrepied de la cour d'appel, la chambre sociale de la Cour de cassation estime que *« la perte d'une chance de pouvoir bénéficier un jour de l'avantage de retraite applicable dans l'entreprise constitue un préjudice qui doit être réparé »*. Elle renvoie donc au juge du fond le soin d'apprécier le montant des dommages et intérêts. En tout état de cause, l'indemnité ne pourra être égale au montant de la retraite supplémentaire qu'aurait dû percevoir l'ancien salarié car la « chance » perdue aurait pu ne pas se réaliser en cas de démission ou de décès prématuré, par exemple.

Cette décision de la Cour a été rendue dans le cadre très particulier d'un licenciement reconnu abusif par le juge. Dans le même esprit, le juge avait arbitré en faveur de salariés que des licenciements avaient injustement privés du bénéfice de plans de stock-options (Cass. Soc. 29 sept. 2004). Cette jurisprudence semble devoir être circonscrite aux cas de licenciements sans cause réelle et sérieuse. En toute logique, elle ne devrait pas s'étendre aux cas de démission ou de licenciement dont la cause réelle et sérieuse ne fait aucun doute. ●

"Cette décision de la Cour a été rendue dans le cadre très particulier d'un licenciement reconnu abusif par le juge."

1) Soc 31 mai 2011, M. X c/ Fédération nationale du Crédit agricole.
2) Civ 2e 7 avril 2001. En l'espèce le salarié licencié s'était vu refuser par l'assureur le versement du capital décès au titre de sa défunte épouse.
3) Le financement exclusivement patronal est globalisé.
4) En ce sens, Association hospitalière Sainte-Marie c/ Cayrier et autres.
5) Cass. Soc. 17 juin 2009, AGF c/ Association Addelia.

Point de vue —

La deuxième Journée nationale des aidants s'est tenue le 6 octobre dernier. Un événement destiné à valoriser l'action des millions de personnes qui accompagnent leur proche et à permettre que ces aidants se sentent reconnus et soutenus. Interview de **Florence Leduc,** présidente de l'Association française des aidants (Afa).

Changer de regard sur les aidants familiaux

4 millions

c'est le nombre d'aidants familiaux en France.

Qu'entend-on par « aidants » et pourquoi leur consacrer une journée nationale ?

F. L. : Il y a presque 4 millions d'aidants en France. La question des aidants n'est donc pas uniquement d'ordre privé, elle est aussi sociétale. Cette population recouvre des personnes de tout âge, avec des statuts différents par rapport à la personne aidée : famille, amis ou voisins. Les aidants apportent une aide dans la vie quotidienne, un soutien moral et parfois aussi financier à un proche malade, invalide ou handicapé. La contribution des aidants et les difficultés auxquelles ils sont confrontés doivent enfin être reconnues par la société. On parle de plus en plus de leur rôle mais il y a encore trop souvent une vision moraliste de cette aide et l'idée qu'il serait normal de renoncer à sa vie professionnelle[1], familiale et sociale...

Comment faire pour qu'une épouse ou qu'une fille puisse rester ce qu'elle est pour la personne tout en l'aidant mais également vis-à-vis de la société ?

Se consacrer à un proche isole. Cette journée nationale ainsi que l'action d'associations visent à changer le regard sur les aidants et à faire en sorte qu'ils puissent vivre normalement. Être aidant peut être une magnifique chance ; il y a de très belles histoires d'accompagnement. Mais il est important d'assainir cette question de la place de chacun. Il faut aussi que cette réflexion soit menée par les entourages professionnels, les médecins, les équipes à domicile.

Quelles sont les principales attentes des aidants ?

F. L. : L'une des problématiques est précisément l'absence d'attentes. La plupart du temps, les aidants ne formulent pas de souhaits précis. Ils expriment surtout

Accompagnement

Formation des aidants

L'Association française des aidants promeut l'idée d'une formation pour donner aux aidants des savoirs, des repères, des enjeux : réfléchir sur la maladie dont souffre son proche pour construire la relation dans le cadre de la pathologie et ne pas se laisser entraîner par elle, par exemple dans les cas de maladie d'Alzheimer ; apprendre les gestes et postures pour intervenir quand les professionnels ne sont pas présents 24 h/24 ; travailler sur la question du choix de l'aide et des contraintes induites, du devoir ou encore de la culpabilité. L'association projette aussi des formations sur la relation aidants/professionnels de santé, sur la nécessité de « prendre soin de soi », sur la bien-traitance et la maltraitrance, sur la fin de vie...

La formation fait partie des réponses à apporter aux aidants en demande. Mais il faut en même temps continuer à former les acteurs professionnels et les équipes d'évaluation des situations (Carsat, Apa, PCH)[1] sur la problématique des aidants.

(1) Carsat : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail. Apa : allocation personnalisée d'autonomie. PCH : prestation de compensation du handicap.

Parcours /

- Florence Leduc est directrice du secteur formation et de la vie associative à la Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne (Fehap), ancienne directrice générale adjointe de l'Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles (Una), membre du conseil scientifique de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) – commission évaluation – et présidente de l'Association française des aidants depuis 2009.
- Elle est l'auteur du *Guide de l'aide à domicile* publié en 2001 aux Éditions Dunod.

> "Aujourd'hui, l'aidant est en même temps le soignant, le consolant, l'auxiliaire de vie."
>
> **Florence Leduc**

leur épuisement. Certains ne savent pas où ils en sont. Il s'agit donc d'abord de décrypter et de définir les besoins des aidants et de leur donner la possibilité d'être demandeurs. L'Association française des aidants a ainsi mis en place un outil de repérage de la situation. Les besoins varient en effet beaucoup selon les cas et on ne peut donc pas apporter les mêmes réponses pour tous les aidants. Chez les aidants âgés, on détecte plus souvent des problèmes de santé, de sommeil, d'alimentation et de déprime. L'action se situera alors du côté du suivi médical. Chez les aidants actifs, le manque de temps pour faire autre chose, pour mener leur vie, exige des solutions de garde à domicile, d'accueil temporaire, de place en hôpital de jour : il faut alors une réponse « de répit ». À ceux qui sont un peu perdus, il s'agit d'apporter de l'information. Pour d'autres, une formation s'impose. Enfin, certains aidants n'ont pas besoin de soutien. Nous devons veiller à ne pas plaquer des solutions toutes faites et à circonstancier les réponses.

Quels sont les axes d'amélioration pour que les aidants puissent mieux vivre cette situation d'accompagnement ?

F. L. : Aujourd'hui, l'aidant est en même temps le soignant, le consolant, l'auxiliaire de vie : il est d'abord nécessaire de structurer et d'organiser l'offre de soins et d'accompagnement pour la personne aidée car ces activités ne peuvent pas être réalisées exclusivement par des proches. Il faut faire en sorte que l'offre existe. La question de la proximité, du maillage régional est ici importante car elle est synonyme d'accessibilité. Parallèlement à une offre de services professionnels digne de ce nom, des mesures concrètes permettraient de répondre à certaines questions : comment concilier une vie normale et une vie d'aidant ? Quelles sont les difficultés rencontrées ? Sur ce terrain, nous pensons que l'on peut normaliser la situation des aidants en l'inscrivant dans le droit du travail de façon à ce qu'elle ne signifie pas une réduction du nombre d'années d'activité ni une diminution de la retraite. Et nous devons imaginer une palette de solutions de répit, les vacances, l'aménagement du temps de travail… en les adaptant à chacun.

Vous organisez des « cafés des aidants » : quelle est leur vocation ?

F. L. : L'idée d'un lieu de rencontre ouvert, et non en huis clos, permet notamment d'offrir aux aidants un espace d'échange qui ne soit ni un groupe de parole ni une psychothérapie. Il s'agit de créer des liens, du partage et de sortir de l'isolement, de l'enfermement dans lesquels se trouvent souvent les aidants. Ces cafés sont portés par des associations, des communes, des Clic[2] ou encore des maisons de retraite ou des associations de parents. L'Association française des aidants forme deux fois par an les animateurs des cafés et donne le cadre des thématiques qui peuvent être abordées, comme la dépendance, le travail, la solidarité, l'éthique. Ensuite, organisateurs et participants doivent s'approprier cet espace de partage et le faire vivre. Il y a une forte demande. ●

1) Un tiers des aidants travaille.
2) Centre local d'information et de coordination.

EN SAVOIR +

→ www.aidants.fr

Lobbying —

Le 20 septembre dernier, l'Association européenne des institutions paritaires (AEIP) **a célébré son 15e anniversaire** dans ses locaux bruxellois. Devenir un outil des partenaires sociaux pour faire connaître la culture paritaire en Europe est la profession de foi de cet organisme de lobbying[1] reconnu.

AEIP : 15 ans au service du paritarisme

Fondée en 1996 entre quatre organisations paritaires[2] souhaitant développer des coopérations transnationales dans le domaine des couvertures santé et de retraite supplémentaire, l'AEIP est devenue rapidement un lobby reconnu pour promouvoir le paritarisme comme modèle d'organisation et de gestion de la protection sociale.

Aussi les régimes Agirc et Arrco ont-ils souhaité en 1998 s'associer à l'AEIP, créant alors une commission statutaire réunissant les régimes de retraite coordonnés par les règlements européens sur la Sécurité sociale. Ils ont été rejoints notamment par l'organisation paritaire gérant la retraite complémentaire obligatoire en Finlande, Tela.

La célébration du 15e anniversaire de l'AEIP a été l'occasion pour les représentants des directions générales de la Commission européenne principalement concernées par les questions de protection sociale[3] de souligner la présence vigilante de l'AEIP à chaque initiative. Composée d'une équipe de cinq permanents postés à Bruxelles, l'AEIP est devenue au fil des ans l'interlocuteur régulier de la Commission européenne pour les questions de protection sociale, la santé, les pensions, la sécurité au travail, la mobilité des travailleurs.

➔ Bruno Gabellieri, secrétaire général de l'AEIP.

La participation de Bruno Gabellieri, secrétaire général de l'AEIP, à des instances consultatives telles que le Forum des pensions et le comité consultatif de la nouvelle Autorité européenne de contrôle des assurances et retraites professionnelles (EIOPA)[4] est ainsi le gage d'une prise en compte de la gouvernance paritaire à l'heure où les frontières entre coordination de Sécurité sociale et harmonisation financière des fonds de pension sont de nouveau discutées. ●

(1) Les organismes de lobbying listés par la Commission européenne ont pour objet de permettre à cette dernière d'échanger avec les différentes parties prenantes sur les initiatives communautaires.
(2) Centre technique des institutions de prévoyance (Ctip) en France, Fédération des caisses d'assurance maladie (BKK-VB) en Allemagne, Association des fonds de pension italiens (Assoprevidenza), Association belge des fonds de pension (Integrale).
(3) Sont intervenus Fritz von Nordheim, de la direction générale Emploi et Affaires sociales, et Jung-Duk Lichtenberger, de la direction générale Marché intérieur.
(4) European insurance and occupational pensions authority.

3 questions à

Peter Huber, président de l'AEIP

« Le moment est propice pour tirer un bilan et se réorienter »

Vous êtes le nouveau président de l'AEIP : quelle direction souhaite insuffler le conseil d'administration paritaire dans les deux prochaines années ?

P. H. : Depuis sa création en 1996 avec quatre membres, l'AEIP s'est développée sur le plan quantitatif, réunissant désormais 26 organisations qui assurent ainsi sa solidité et sa représentativité vis-à-vis des autorités communautaires.
Je pense qu'au bout de 15 ans le moment est propice pour tirer un bilan et se réorienter.
À cette fin, je vais consacrer les premiers mois de ma présidence à rencontrer tous les membres associés de l'AEIP afin de connaître leurs attentes et leurs préoccupations.
Les rencontres effectuées jusqu'à présent m'ont permis de mieux comprendre les structures et le fonctionnement des différentes organisations qui m'ont toutes chaleureusement accueilli.
Je suis certain que les informations recueillies et les contacts personnels avec les administrateurs m'aideront à assumer au mieux ma fonction de président de l'AEIP.

Quelles sont les principales missions de Soka-Bau, dont vous êtes le représentant des employeurs, et quelles ont été les raisons de son adhésion à l'AEIP ?

P. H. : Soka-Bau est la dénomination commune à deux institutions allemandes de protection sociale, à savoir la caisse de retraite et la caisse de congés payés du secteur de la construction. Sur la base de conventions collectives étendues à l'ensemble de la branche de la construction, Soka-Bau met en œuvre le régime de retraite complémentaire obligatoire, le régime des congés payés ainsi que le régime, unique en Allemagne, du financement de la formation professionnelle. Soka-Bau a adhéré à l'AEIP en 2004 pour défendre au niveau européen ses régimes conventionnels de protection sociale en matière de retraite complémentaire obligatoire et de congés payés mais aussi pour faire connaître au niveau européen les atouts de la gestion paritaire dans le domaine de la protection sociale. Ceci était particulièrement nécessaire à l'égard des caisses de congés payés que l'on trouve dans plusieurs pays européens. En raison d'une certaine méconnaissance au niveau européen, ces institutions sont parfois considérées comme une entrave à la libre prestation de service, un reproche qui n'est pas justifié. L'AEIP a pu corriger cette image fausse par le biais de ses groupes de travail dédiés aux congés payés.

L'AEIP vient de fêter ses 15 ans à Bruxelles. Elle est reconnue par les autorités communautaires comme un lobby engagé sur les questions de protection sociale. Quelles sont d'après vous les initiatives actuelles et futures sur lesquelles l'AEIP devra être particulièrement présente ?

P. H. : Dans le domaine de la retraite complémentaire, nous attendons avec beaucoup d'intérêt la publication du Livre blanc sur la retraite. Les questions qui y seront abordées occuperont l'AEIP à long terme, comme les discussions actuelles sur le cadre prudentiel pour les fonds de pension. Ces sujets sont primordiaux pour l'AEIP puisqu'ils sont susceptibles d'affecter profondément nos régimes de retraite complémentaire. L'AEIP devra également être extrêmement vigilante à l'égard des projets annoncés par la Commission européenne en matière de détachement transfrontalier de main-d'œuvre. Compte tenu de l'évolution démographique et du vieillissement de nos sociétés, je pense que l'AEIP devra être aussi présente davantage dans le domaine de la santé, sur les questions de dépendance en particulier.

Vous avez besoin d'un site extrêmement pointu pour tout connaître de la retraite complémentaire, accompagner le parcours de vos salariés, faire le point...

... L'Agirc et l'Arrco l'ont créé

Le Point
Retraite Complémentaire **Entreprise**

Tout connaître de la retraite complémentaire n'est pas simple. Répondre aux questions des salariés non plus. C'est pourquoi l'Agirc et l'Arrco ont décidé de créer un site pour comprendre et faire comprendre. Toutes les questions y trouvent leur réponse : départ à la retraite, changement de statut, points acquis, formation, congés spécifiques, maladie, décès, expatriés, etc. Le site Le Point Retraite Complémentaire Entreprise est un outil indispensable de dialogue et d'aide à la décision.

http://www.retraite-entreprises.agirc-arrco.fr

RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco
Votre retraite, on y travaille

AVEC L'AGIRC ET L'ARRCO, LES GROUPES DE PROTECTION SOCIALE AGISSENT POUR VOTRE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE • AG2R LA MONDIALE • AGRICA • APICIL • ARPBTPAG • AUDIENS • B2V • CGRR • CRC • D&O • HUMANIS • IGRC • IRCEM • IRCOM • IRP AUTO • LOURMEL • MALAKOFF MÉDÉRIC • MORNAY • PREMALLIANCE • PRO BTP • RÉUNICA

BythewayCreacom